

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN DI YAYASAN DANA SOSIAL AL-FALAH (YDSF)  
SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
(S.Sos)



**Oleh:**

**DESI RAHANAN DITA**  
**B94215029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
JURUSAN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
2019**

## **PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Setelah memeriksa dan memberikan arahan terhadap skripsi yang ditulis oleh:

Nama Penyusun : Desi Rahanan Dita  
Nomor Induk Mahasiswa : B94215029  
Fakultas / Jurusan : Dakwah Dan Komunikasi / Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja  
Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF)  
Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan pada sidang skripsi.

Surabaya, 28 Maret 2019

Pembimbing



Bambang Subandi, M.Ag  
NIP: 197403032000031001

## **PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Skripsi yang telah disusun **DESI RAHANAN DITA** telah dipertahankan di depan  
Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 09 April 2019

**Mengesahkan,**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi**

Dekan,



Dr. H. Abd. Halim, M.Ag  
NIP. 196307251991031003

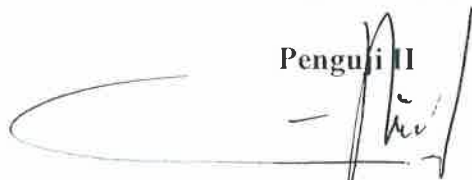


**Penguji I**



Bambang Subandi, M.Ag  
NIP: 197403032000031001

**Penguji II**



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib-M.Lib, Ph.D  
NIP: 196605141992032001

**Penguji III**



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si  
NIP: 197512302003121001

**Penguji IV**



Airlangga Bramayudha, M.M  
NIP: 197912142011011005

## PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Saya yang bertanggungjawab di bawah ini:

Nama Penyusun : Desi Rahanan Dita  
Nomor Induk Mahasiswa : B94215029  
Fakultas / Jurusan : Dakwah Dan Komunikasi / Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja  
Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF)  
Surabaya

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 28 Maret 2019

Saya menyatakan,



Desi Rahanan Dita  
NIM. B94215029



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Desi Rahanan Dita  
NIM : B94215029  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah  
E-mail address : desirahanandita06@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Yayasan  
Dana Sosial Al-Falah (YDsf) Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 April 2019

Penulis

  
( Desi Rahanan Dita )  
nama terang dan tanda tangan

## ABSTRAK

**Desi Rahanan Dita. 2019.** Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis hipotesis yang digunakan adalah asosiatif. Cara yang digunakan peneliti dalam menjawab tujuan tersebut adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Penelitian ini berlokasi di YDSF Surabaya dengan jumlah 33 responden. Hasil penelitian ini akan membuktikan 3 hipotesis. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki nilai hubungan sebesar 0.471 dan berpengaruh signifikan dengan nilai  $p$  value sebesar  $0.003 < 0.05$ . Hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki nilai hubungan sebesar 0.528 dan berpengaruh signifikan dengan nilai  $p$  value sebesar  $0.001 < 0.05$ . Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki nilai hubungan sebesar 0.549 dan berpengaruh signifikan dengan nilai  $p$  value sebesar  $0.005 < 0.05$ . Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi tingkat motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya melalui kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2). Hal tersebut dikarenakan nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku variabel dependen yaitu dengan nilai SEE sebesar 6.01835 dan nilai simpangan baku sebesar 6.97330.

**Kata kunci:** Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi Kerja.



### BAB III: METODE PENELITIAN



## A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....102







Tabel 2.1 Perbandingan Teori Hirarki Kebutuhan Dengan Teori Dua Faktor .....	55
Tabel 2.2 Pembagian Pendekatan Kontemporer Dalam Teori-Teori Motivasi .....	62
Tabel 3.1 Interval Kepercayaan Dan Faktor Pengali Nomogram Harry King .....	77
Tabel 3.2 Variabel, Dimensi, Dan Indicator .....	81
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert .....	87
Tabel 3.4 Hasil Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1) .....	90
Tabel 3.5 Hasil Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) .....	92
Tabel 3.6 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y) .....	93
Tabel 3.7 Reliability Statistic Kompensasi Finansial .....	95
Tabel 3.8 Reliability Statistic Kompensasi Non Finansial .....	95
Tabel 3.9 Reliability Statistic Motivasi Kerja .....	96
Tabel 4.1 Karyawan Menerima Gaji Tepat Pada Waktunya .....	113
Tabel 4.2 Lembaga Memberikan Gaji Sesuai Pekerjaan Karyawan .....	113
Tabel 4.3 Gaji Yang Diberikan Telah Sesuai Dengan Kemampuan Lembaga .....	114
Tabel 4.4 Lembaga Memberikan Gaji Sesuai Masa Kerja Karyawan .....	115
Tabel 4.5 Lembaga Memberikan Gaji Sesuai Jabatan Karyawan .....	115
Tabel 4.6 Gaji Yang Diberikan Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan .....	116
Tabel 4.7 Lembaga Memberikan Gaji Sesuai Beban Kerja Karyawan .....	117



Jawabkan Pekerjaan Yang Diberikan .....	132
Tabel 4.28 Karyawan Diberikan Kepercayaan Untuk Mengerjakan Pekerjaan Yang Bervariasi .....	132
Tabel 4.29 Karyawan Diberi Kesempatan Mengikuti Pelatihan .....	133
Tabel 4.30 Karyawan Diberi Peluang Yang Sama Untuk Dipromosikan .....	133
Tabel 4.31 Karyawan Diberi Peluang Mendapatkan Pengakuan Atas Prestasi Kerja .....	134
Tabel 4.32 Suasana Dan Lingkungan Kerja Karyawan Sangat Nyaman .....	135
Tabel 4.33 Lingkungan Kerja Kondusif .....	136
Tabel 4.34 Lembaga Memberikan Toleransi Waktu Untuk Beribadah .....	136
Tabel 4.35 Atasan Senantiasa Membentuk Tim Kerja .....	137
Tabel 4.36 Pemimpin Bersikap Ramah Dan Santun Kepada Karyawan .....	137
Tabel 4.37 Pemimpin Menjalin Komunikasi Yang Baik Dengan Karyawan .....	138
Tabel 4.38 Karyawan Bekerja Karena Tuntutan Ekonomi .....	139
Tabel 4.39 Karyawan Bekerja Untuk Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari .....	140
Tabel 4.40 Lembaga Memberikan Jaminan Keamanan Kepada Karyawan .....	141
Tabel 4.41 Lembaga Menjamin Keselamatan Karyawan .....	141
Tabel 4.42 Lembaga Memberikan Jamsostek Kepada Karyawan .....	142
Tabel 4.43 Karyawan Merasa Aman Pada Jaminan Yang Diberikan Lembaga .....	143
Tabel 4.44 Karyawan Memiliki Hubungan Baik Dengan Atasan .....	144
Tabel 4.45 Karyawan Memiliki Hubungan Baik Dengan Sesama Karyawan .....	144









5 Rendy Putrayasa, Heru Susilo, Dan Erik Prasetyo, 2014, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 17, No. 1, Hal. 2.

Seorang pemimpin perlu memerhatikan kebijakan mengenai pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan. Kompensasi menjadi salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagaimana dalam hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

رَبِّدِ الْأَجِيرَ      الْوَلِيدَ      وَهَبُ سَعِيدَ عَطِيَّةَ      اللَّهُ عَلَيْهِ      اللَّهُ      :      اللَّهُ      يُحَفِّ عَرَفُهُ

*“Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa’id bin Athiah As Salam berkata, telah menceritakan kepada kami ‘Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata: Rasulullah SAW bersabda, berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah: 2434, Shahih).<sup>6</sup>*

Antara karyawan dan organisasi perlu menjalin hubungan kerja yang saling menguntungkan satu sama lain. Karyawan diharapkan untuk memberikan kinerja terbaik dan sebagai imbalannya organisasi memberikan kompensasi

[illegible]

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Menurut Wilson Bangun, “motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan”.<sup>8</sup> Dengan demikian, motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.<sup>9</sup> Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (*intrinsic motivation*) dan juga dapat bersumber dari luar diri seseorang (*ekstrinsic motivation*). Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak lain maupun dirinya sendiri.

<sup>7</sup> Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, 2016, “Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 1, Hal. 178.

<sup>9</sup> *Ibid.*,.

Terdapat banyak lembaga filantropi yang berbentuk lembaga amil zakat (LAZ). LAZ tersebut ada yang telah memiliki legalitas ada juga yang belum memiliki legalitas dari Kementerian Agama (Kemenag) Republik Indonesia. Berita yang dirilis dalam webside resmi Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam (Bimas Islam) Kemenag RI, “Direktur Pemberdayaan Zakat Tirmizi Tohor mengatakan, bahwa dalam tahun 2016 Kementerian Agama telah menerbitkan izin 16 LAZ skala nasional”.<sup>10</sup> Salah satunya LAZ skala nasional tersebut adalah Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF).

igit, 2017, *Kemenang Keluarkan Izin 16 Laz Skala Nasional*, Diakses Pada Tanggal 1 Maret 2019  
ri [https://Bimasislam.Kemenag.Go.Id/Post/Berita/Kemenang-Keluarkan-Izin-16-Laz-Skala-](https://Bimasislam.Kemenag.Go.Id/Post/Berita/Kemenang-Keluarkan-Izin-16-Laz-Skala-nasional)  
nasional.

ayasan Dana Sosial Al-Falah, <https://ydsf.org/tentang-kami/legalitas>, diakses pada tanggal 8  
ret 2019.

<sup>11</sup> Yayasan Dana Sosial Al-Falah, <https://ydsf.org/tentang-kami/legalitas>, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.

(CSR) lainnya. Dana yang dihimpun selanjutnya dikelola dalam program-program pemberdayaan masyarakat, sehingga dana tersebut memiliki nilai tambah dan manfaat yang berlipat bagi masyarakat yang membutuhkan.

Dana yang dihimpun tidak digulirkan secara keseluruhan kepada masyarakat. Dana yang dihimpun juga digunakan untuk biaya operasional dalam upaya mempertahankan keberlangsungan lembaga. Biaya operasional tersebut salah satunya digunakan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan agar tetap bekerja dalam organisasi. Sebagaimana yang diterapkan di YDSF. YDSF memberikan kompensasi kepada karyawan dari dana yang dihimpun oleh para amil. Para amil berhak mendapatkan 2.5% dari dana yang berhasil dihimpun. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan tergantung dari banyaknya dana yang berhasil dikumpulkan. Lembaga perlu membangun tingkat kepercayaan masyarakat untuk meningkatkan jumlah dana yang berhasil dihimpun. Salah satu caranya adalah dengan membuktikan melalui prestasi-prestasi yang didapatkan oleh lembaga.

Sampai saat ini, YDSF telah tersebar di lebih dari 25 Provinsi di Indonesia untuk mengelola amanah masyarakat yang jumlahnya semakin bertambah. Semakin banyaknya kantor layanan yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia juga diiringi dengan capaian prestasi yang diperoleh YDSF. Pada awal tahun 2019, YDSF mendapatkan akreditasi dengan predikat A (amat baik) dengan nilai sebesar 98.87. Selain itu dalam audit syariah, YDSF juga mendapatkan nilai kepatuhan syariah sebesar 98.11 atau dengan opini syariah sesuai syariah. Pencapaian yang didapat YDSF merupakan hasil kerja keras







Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya”* adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial?
2. Adakah pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan YDSF Surabaya secara simultan?

1. Adakah pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial?
2. Adakah pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan YDSF Surabaya secara simultan?











Teori dua faktor dikemukakan oleh Fredrick Herzberg. Teori dua faktor Herzberg dikembangkan dari teori kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.<sup>27</sup> Kemudian, David McClelland dalam Gibson memberikan pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga kebutuhan. Tiga kebutuhan yang dipelajari oleh David McClelland, yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa (*need for power*).<sup>28</sup>

<sup>28</sup> *Ibid.*, Hal. 111.







Dalam bab tiga, peneliti akan menjelaskan secara rinci tentang metode yang akan digunakan dalam mengkaji objek penelitian. Pembahasan dalam bab ini disajikan untuk memberikan gambaran secara utuh mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah diformulasikan pada sub bab rumusan masalah di atas. Metode penelitian dalam bab tiga menguraikan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab empat dapat dikatakan sebagai inti dari penelitian, karena pada bab ini diungkapkan kondisi riil di lapangan dan diuraikannya hasil penelitian. Bab ini menjelaskan profil objek penelitian secara utuh. Oleh karena itu, bab empat menjelaskan pembahasan tentang gambaran umum objek penelitian yaitu YDSF Surabaya, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

Penutup adalah bagian terakhir dalam penelitian ini. Bab lima penutup merumuskan ulang dan menyimpulkan jawaban dari rumusan masalah penelitian secara singkat. Dalam bab ini, peneliti memberikan saran dan

s ilmiah. Hal ini dilakukan untuk menambah m  
secara teoritis. Daftar pustaka di tulis pada bagi  
ngan format nama penulis, tahun terbit, judul tulis  
bit.

an akhir penulisan karya tulis ilmiah terdapat lampi  
k dicantumkan. Lampiran dapat meliputi angket, su  
n penelitian, kartu konsultasi dengan dosen per  
a. Selain itu, biografi singkat peneliti dicantumkan  
ir karya tulis ilmiah.

s ilmiah. Hal ini dilakukan untuk menambah m  
secara teoritis. Daftar pustaka di tulis pada bagi  
ngan format nama penulis, tahun terbit, judul tulis  
bit.

an akhir penulisan karya tulis ilmiah terdapat lampi  
k dicantumkan. Lampiran dapat meliputi angket, su  
n penelitian, kartu konsultasi dengan dosen per  
a. Selain itu, biografi singkat peneliti dicantumkan  
ir karya tulis ilmiah.

s ilmiah. Hal ini dilakukan untuk menambah m  
secara teoritis. Daftar pustaka di tulis pada bagi  
ngan format nama penulis, tahun terbit, judul tulis  
bit.

an akhir penulisan karya tulis ilmiah terdapat lampi  
k dicantumkan. Lampiran dapat meliputi angket, su  
n penelitian, kartu konsultasi dengan dosen per  
a. Selain itu, biografi singkat peneliti dicantumkan  
ir karya tulis ilmiah.

s ilmiah. Hal ini dilakukan untuk menambah m  
secara teoritis. Daftar pustaka di tulis pada bagi  
ngan format nama penulis, tahun terbit, judul tulis  
bit.

an akhir penulisan karya tulis ilmiah terdapat lampi  
k dicantumkan. Lampiran dapat meliputi angket, su  
n penelitian, kartu konsultasi dengan dosen per  
a. Selain itu, biografi singkat peneliti dicantumkan  
ir karya tulis ilmiah.

s ilmiah. Hal ini dilakukan untuk menambah m  
secara teoritis. Daftar pustaka di tulis pada bagi  
ngan format nama penulis, tahun terbit, judul tulis  
bit.

an akhir penulisan karya tulis ilmiah terdapat lampi  
k dicantumkan. Lampiran dapat meliputi angket, su  
n penelitian, kartu konsultasi dengan dosen per  
a. Selain itu, biografi singkat peneliti dicantumkan  
ir karya tulis ilmiah.





3. Penelitian yang dilakukan oleh Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, dan Heru Susilo yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang*”.<sup>31</sup> Penelitian dilakukan pada tahun 2015. Dalam penelitian tersebut disimpulkan, bahwa 67,3% kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mempengaruhi motivasi kerja (Y1). Sedangkan, 32,7% motivasi kerja (Y1) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian tersebut. Selain itu, 59,2% motivasi kerja (Y1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y2), sehingga 40,8% kinerja karyawan (Y2) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian tersebut.

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Kedua peneliti sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel X dan motivasi sebagai variabel Y. Sedangkan, perbedaannya dapat dilihat dari jumlah variabel Y dan pemilihan obyek penelitian. Jumlah variabel Y penelitian di atas ada dua yaitu motivasi kerja dan kinerja.

[illegible]

- Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Kedua peneliti sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel X dan motivasi sebagai variabel Y. Sedangkan, perbedaannya dapat dilihat dari jumlah variabel Y dan pemilihan obyek penelitian. Jumlah variabel Y penelitian di atas ada dua yaitu motivasi kerja dan kinerja. Motivasi kerja sebagai Y1 sedangkan kinerja sebagai Y2. Selain itu, obyek

[digilib.uinsby.ac.id](#)

penelitian di atas memilih karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya, sedangkan penelitian ini memilih karyawan di YDSF Surabaya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Buntu Sarira yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda”*.<sup>33</sup> Penelitian dilakukan pada tahun 2015. Dalam penelitian tersebut disimpulkan, bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda dengan  $t_{hitung}$  lebih kuat dari  $t_{tabel}$  yaitu 13.953 dan  $t_{tabel}$  adalah 1.988. Motivasi kerja (Y) pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda dipengaruhi oleh kompensasi (X) sebesar 70.1% sedangkan 29.9% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian tersebut.

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Kedua peneliti sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel X dan motivasi sebagai variabel Y. Sedangkan, perbedaannya dapat dilihat dari pemilihan obyek penelitian. Penelitian di atas memilih obyek penelitian pada karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda., sedangkan penelitian ini memilih karyawan di YDSF Surabaya.

## B. Kerangka Teori

## 1. Kompensasi (X)

### a. Pengertian Kompensasi

<sup>33</sup> Natalia Buntu Sarira, 2015, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda”, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 4, Hal. 963-964.



Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi menjadi ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Menurut Simamora dalam Slamet Riyadi, pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa, sehingga menjadi sistem kompensasi yang baik dalam organisasi.<sup>37</sup> Sistem kompensasi yang baik

<sup>37</sup> Slamet Riyadi, 2011, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, hal. 41.



Kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan konsep mengenai kompensasi yang dikembangkan oleh Marwansyah.

Semua organisasi berharap kompensasi yang diberikan mampu memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kompensasi juga dijelaskan dalam perspektif Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 202 sebagai berikut:

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ ۖ اللَّهُ سَرِيعٌ (202)

Artinya: “Mereka itulah yang memperoleh bagian dari apa yang telah mereka kerjakan, dan Allah Maha cepat perhitungan-Nya”.<sup>39</sup> (QS. Al-Baqarah:202)

Ayat di atas menjelaskan, bahwa mereka yang meminta kebahagiaan hidup di dunia dan kebahagiaan hidup di akhirat itulah yang akan mendapatkan nasib yang baik dan beruntung, karena kesungguhannya

<sup>39</sup> Kementerian Agama RI. 2011, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Juz 1 - 3 Jilid 1*. Widya Cahaya, Jakarta, Hal. 292.



memiliki fungsi untuk mengadministrasikan gaji dan honor para pegawai negeri dan tentara adalah *Diwan Ar-Rawatib*.<sup>46</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk organisasi.

### **b. Tujuan Kompensasi**

Banyak organisasi bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Menurut Ishak Arep dan Henri Tanjung dalam Arlan Adinata, banyak kasus karyawan berkualitas keluar setelah diperoleh suatu organisasi dengan susah payah yang diakibatkan sistem kompensasi tidak menarik.<sup>47</sup> Kompensasi bertujuan tidak hanya untuk memperoleh karyawan berkualitas, akan tetapi juga digunakan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.<sup>48</sup> Bagi kebanyakan organisasi, kompensasi menjadi pilihan yang tepat dalam menangani masalah ketenagakerjaan.

Menurut T. Hani Handoko secara terperinci, tujuan kompensasi adalah sebagai berikut.<sup>49</sup>

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*

Organisasi bersaing dalam pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, sehingga tingkat kompensasi yang ditawarkan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga

<sup>46</sup> *Ibid*, hal 104.

<sup>47</sup> Arlan Adinata, 2011, *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor”*, Skripsi, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, hal. 5.

<sup>48</sup> *Ibid.*,.

<sup>49</sup> T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cet. Ke 21, BPFE, Yogyakarta, hal. 156.

Suatu organisasi perlu menjaga tingkat kompensasi agar tetap kompetitif dengan organisasi lain. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah dan mempertahankan karyawan yang berkualitas keluar dari organisasi.

3) Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal penting diperhatikan dalam menentukan tingkat kompensasi. Keadilan internal berarti karyawan diberikan kompensasi yang sama dengan karyawan lain yang memiliki nilai relative pekerjaan yang sejenis. Keadilan eksternal menyangkut kompensasi yang diterima karyawan sama dengan kompensasi yang diterima karyawan pada tingkat yang sama di organisasi lain.

Kompensasi yang diberikan organisasi harus mampu mendorong perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi, seperti prestasi kerja, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab, dan perilaku lainnya.



Menurut Handoko dalam Andri Tanjung secara umum, kompensasi digolongkan menjadi dua bagian yaitu *financial compensation* dan *non financial compensation*.<sup>52</sup>

1) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang telah mereka berikan pada pekerjaannya. Martoyo dalam Sagita Sukma Haryani et al menjelaskan, bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.<sup>53</sup>

a) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*)

Kompensasi finansial langsung merupakan bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.<sup>54</sup>

<sup>51</sup> Rendy Putrayasa, Heru Susilo, Dan Erik Prasetyo, 2014, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 17, No. 1, Hal. 2.

<sup>52</sup> Andri Tanjung, 2005, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Argonesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman Bandung*”, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, hal. 20.

<sup>53</sup> Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, Dan Heru Susilo, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25. No. 1, Hal. 3.

<sup>54</sup> *Ibid.*.

“Kompensasi langsung adalah kompensasi berupa perlindungan umum (berupa: jaminan sosial, pengangguran, dan cacat), perlindungan pribadi (berupa: pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor (berupa: pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acara pribadi, masa istirahat, dan libur nasional), dan tunjangan siklus hidup (berupa: bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, konseling, penghasilan, dan biaya pindah)”.<sup>56</sup>

Kompensasi ini tidak memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung disebut dengan tunjangan yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.<sup>57</sup> Kompensasi finansial tidak langsung dibayarkan dalam bentuk uang, namun pembayarannya dilakukan sesuai dengan waktu dan kebutuhan yang telah disepakati sebelumnya. Simamora dalam Arlan Adinata membagi kompensasi finansial tidak langsung menjadi tiga yaitu berupa program perlindungan,

<sup>57</sup> Slamet Riyadi, 2011, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, hal. 41.



## 2) Kompensasi non finansial

“imbalan nonfinansial adalah imbalan karir (berupa: rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas karir, dan peluang kenaikan penghasilan) dan imbalan sosial (berupa: symbol status, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas, dan persahabatan)”.<sup>60</sup>

Aspek kompensasi non finansial mencakup faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan organisasi. Berikut ini gambar jenis-jenis kompensasi menurut Veithzal Rivai Zainal et al.<sup>61</sup>

<sup>58</sup> Arlan Adinata, 2011, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*”, Skripsi, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, hal. 7.

<sup>59</sup> *Ibid.*.

<sup>60</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 257.

<sup>61</sup> Veithzal Rivai Zainal, et al, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Edisi Ketiga*, Cet. Ketuju, Rajawali Pres, Jakarta,



## Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar pada umumnya terdapat tiga jenis pembayaran kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi, yaitu sistem waktu, sistem hasil (*output*), dan sistem borongan.<sup>62</sup>

## Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar pada umumnya terdapat tiga jenis pembayaran kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi, yaitu sistem waktu, sistem hasil (*output*), dan sistem borongan.<sup>62</sup>

### 1) Sistem waktu

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi diberikan berdasarkan jam, minggu, atau bulan. Sistem kompensasi berdasarkan waktu dilakukan apabila prestasi kerja sulit untuk diukur unitnya. Besaran kompensasi dalam sistem waktu didasarkan pada lamanya bekerja

<sup>62</sup> Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhari, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Prestasi Pustaka, Jakarta, hal. 184.



Suatu organisasi hendaknya memerhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Kompensasi yang diterima karyawan harus adil, layak, dan wajar dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk organisasi. Menurut Malayu Hasibuan dalam Rahadian Fernanda, asas kompensasi ada dua, yaitu asas keadilan serta asas layak dan wajar:<sup>66</sup>

Kompensasi yang diberika kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, dan memenuhi persyaratan konsistensi atau keadilan internal. Asas keadilan sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”.<sup>67</sup> (QS. Al-Ahqaf:19)

Ayat di atas menerangkan, bahwa manusia dan jin mempunyai martabat tertentu di sisi Allah SWT pada hari kiamat, sesuai dengan perbuatan dan amal yang telah mereka kerjakan

<sup>67</sup> Kementerian Agama RI. 2011, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Juz 25-27 Jilid 9*. Widya Cahaya, Jakarta, Hal. 269.

## 2) Asas layak dan Wajar

#### f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

<sup>68</sup> *Ibid.*, hal. 272

<sup>69</sup> *Ibid.*, 273.

<sup>70</sup> *Ibid.*.

<sup>71</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 260.

<sup>72</sup> T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cet. Ke 21, BPFE, Yogyakarta, hal. 158.



Tanpa memperhatikan faktor lainnya dalam jangka panjang, realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan. Kemampuan organisasi untuk membayar tergantung dari pendapatan dan laba yang diperoleh organisasi. Hal tersebut tergantung dari *performance* karyawan. Penurunan *performance* karyawan dan inflasi akan mempengaruhi pendapatan nyata karyawan.<sup>74</sup>

Semua organisasi mempunyai kebijakan tentang pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijakan umum adalah memberikan kenaikan upah yang besarnya sama kepada karyawan anggota serikat maupun karyawan yang bukan anggota serikat. Selain itu, kenaikan biaya hidup menjadi pertimbangan organisasi untuk menetapkan kenaikan kompensasi.

Tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Kendala kebijakan kompensasi dari pemerintah berupa peraturan upah

[illegible]

minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur tenaga kerja anak.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kebijakan tentang kompensasi. Menurut Moekijat, tercapainya keadilan penetapan tingkat kompensasi perlu memperhatikan beberapa faktor penting, yaitu pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, dan kondisi pekerjaan.<sup>75</sup>

**g. Dimensi kompensasi finansial**

Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang telah mereka berikan pada pekerjaannya. Adapun kompensasi finansial yang dapat dilihat dari sudut dimensi. Kompensasi finansial dalam penelitian ini disesuaikan dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan di YDSF Surabaya. Oleh karena itu, kompensasi finansial dibagi dalam beberapa dimensi, yaitu gaji, tunjangan, kompensasi luar jam kerja, dan fasilitas. Sudut dimensi ini terbagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

## 1. Gaji

Menurut Rivai dalam Sumainah Fauziah et al, bahwa “gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan

<sup>75</sup> Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Kesembilan, CV. Mandar Maju, Bandung, hal. 46.



- Pembayaran gaji tepat waktu
- Gaji sesuai pekerjaan karyawan
- Gaji sesuai kemampuan perusahaan
- Gaji sesuai masa kerja karyawan

<sup>78</sup> Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Kesembilan, CV. Mandar Maju, Bandung, hal. 46.





- ### 3. Kompensasi luar jam kerja

Karyawan yang tidak bekerja tetapi tetap diberikan kompensasi disebut dengan *time off benefits*.<sup>80</sup> Bayaran diluar jam kerja merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan.<sup>81</sup> Bayaran diluar jam kerja diberikan dalam bentuk tunjangan liburan, tunjangan hari besar, dan cuti. Kompensasi ini diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.<sup>82</sup> Adapun indicator untuk kompensasi luar jam kerja adalah sebagai berikut:

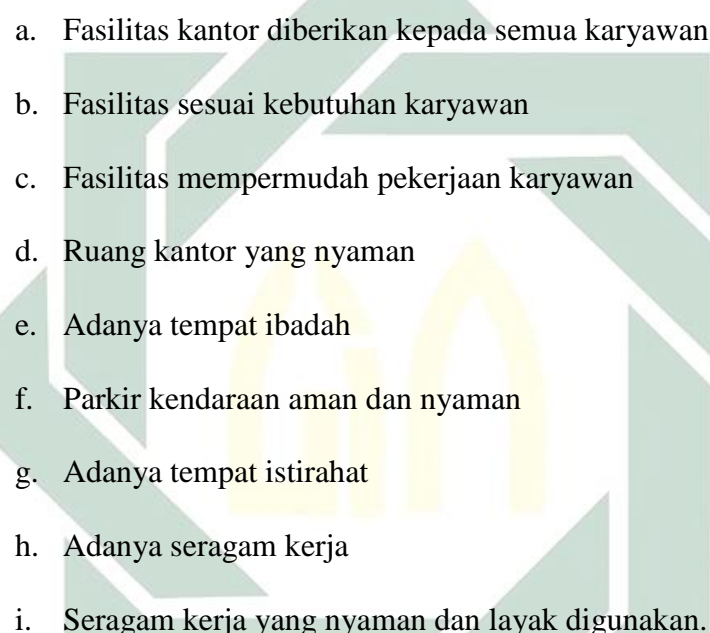
- Karyawan mendapatkan kompensasi saat kerja lembur
- Kompensasi tambahan sesuai dengan harapan karyawan
- Perusahaan mengadakan rekreasi bersama
- Cuti diberikan dengan cepat

#### 4. Fasilitas

Pemberian kompensasi secara tidak langsung diberikan dalam bentuk fasilitas. Fasilitas merupakan layanan atau fasilitas yang disediakan perusahaan kepada karyawan sebagai perlengkapan atau

<sup>81</sup> Ranita Dewi, 2017, "*Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Reward Dan Punishment Karyawan (Studi Pada PT. Plato Isoiki Bandar Lampung*". Skripsi. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, hal. 22.

<sup>82</sup> T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cet. Ke 21. BPFE, Yogyakarta, hal. 183.



- a. Fasilitas kantor diberikan kepada semua karyawan
- b. Fasilitas sesuai kebutuhan karyawan
- c. Fasilitas mempermudah pekerjaan karyawan
- d. Ruang kantor yang nyaman
- e. Adanya tempat ibadah
- f. Parkir kendaraan aman dan nyaman
- g. Adanya tempat istirahat
- h. Adanya seragam kerja
- i. Seragam kerja yang nyaman dan layak digunakan.

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang. Adapun kompensasi non finansial yang dapat dilihat dari sudut dimensi. Kompensasi non finansial dalam penelitian ini disesuaikan dengan kompensasi yang diterima oleh

<sup>84</sup> Fajar Kurniadi, 2012, *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah”*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widayatama, Hal. 24.

1. Pekerjaan itu sendiri

- Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- Memiliki wewenang untuk mengerjakan pekerjaan yang bervariasi
- Kesempatan mengikuti pelatihan
- Peluang promosi jabatan

<sup>86</sup> Dzaqi Lazuardi, 2016, “*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto*”, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Hal. 27.

Dalam menjalankan pekerjaan yang penuh dengan tanggungjawab, seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan sebagian wilayah tempat berlangsungnya suatu pekerjaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, dan puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.<sup>87</sup> Kompensasi lingkungan kerja merupakan kepuasan seseorang terhadap lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan.<sup>88</sup> Adapun indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- Suasana dan lingkungan kerja nyaman
- Lingkungan kerja kondusif
- Adanya kebijakan toleransi waktu beribadah
- Adanya tim kerja untuk meningkatkan kerjasama
- Pemimpin bersikap ramah dan santun
- Pemimpin menjalin komunikasi yang baik

<sup>88</sup> Andri Tanjung, 2005, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Argonesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman Bandung*”, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, hal. 20.



“motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.<sup>93</sup>

Daya penggerak atau pendorong dapat diketahui dalam firman Allah

SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 213 sebagai berikut:

أ وَجَدَهُ اللَّهُ الَّذِي نَ مُسْتَرِينَ وَمُنْذِرِينَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِیَحْكُمَ  
بَيْنَ النَّاسِ فِيمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ ۚ أَخْتَلَفَ فِيهِ الَّذِينَ جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَعِيًا  
بَيْنَهُمْ ۚ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا أَخْتَلَفُوا فِيهِ الْحَقَّ بِإِذْنِ اللَّهِ وَآلَهُ يَهْدِي  
صِرَاطَ مُسْتَقِيمٍ (213)

Artinya: “Manusia itu (dahulunya) satu umat. Lalu Allah mengutus para nabi (untuk) menyampaikan kabar gembira dan peringatan. Dan diturunkan-Nya bersama mereka Kitab yang mengandung kebenaran, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. Dan yang berselisih hanyalah orang-orang yang telah diberi (Kitab), setelah bukti-bukti yang nyata sampai kepada mereka, karena kedengkian diantara mereka sendiri. Maka dengan kehendak-Nya, Allah memberi petunjuk kepada mereka yang beriman tentang kebenaran yang mereka perselisihkan. Allah memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki ke jalan yang lurus”.<sup>94</sup> (QS. Al-Baqarah:213)

Ayat di atas menjelaskan, manusia tadinya merupakan umat yang satu. Satu akidah dan satu tujuan amal perbuatan yaitu untuk memperbaiki dan bukan untuk merusak, berbuat baik bukan berbuat jahat, berlaku adil bukan berbuat aniaya, kemudian mereka berpaling dan mengerjakan sebaliknya, dan tidak ada lagi kesatuan akidah dan pendapat diantara mereka yang membawa mereka kepada kebahagiaan, lalu berselisih, dan bercerai-berai.<sup>95</sup>

<sup>93</sup> Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, 2016, “Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 1, Hal. 180-181.

<sup>94</sup> Kementerian Agama RI. 2011. *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Juz 1 - 3 Jilid 1*. Widya Cahaya. Jakarta. Hal. 309.

<sup>95</sup> *Ibid*, hal. 310.



Teori motivasi banyak ditemukan oleh tokoh-tokoh terkenal dunia. Menurut James L. Gibson et al, teori motivasi dikelompokkan dalam dua kategori yaitu teori kepuasan dan teori proses.<sup>97</sup> Teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang mampu menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku seseorang. Teori ini mencoba menentukan kebutuhan khusus yang dapat memberikan motivasi. Teori proses menguraikan dan menganalisis bagaimana suatu perilaku dapat digerakkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Dalam penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada teori kepuasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong atau menggerakkan seseorang dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja pada suatu organisasi atau lembaga.

<sup>97</sup> James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1*, Edisi Erlangga, Jakarta, hal. 95.







b) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

c) Kebutuhan sosial (*social need*)

d) Kebutuhan harga diri (*esteem need*)

Kebutuhan harga diri dibedakan menjadi dua jenis yaitu menghargai diri sendiri (*self respect*) dan penghargaan dari orang

<sup>105</sup> *Ibid.*,.

[illegible]



Kebutuhan eksistensi adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup.<sup>115</sup> Kebutuhan eksistensi dapat dipenuhi oleh faktor-faktor seperti makan, air, udara, upah, dan kondisi kerja. Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow, kebutuhan eksistensi memiliki kesamaan dengan kebutuhan fisiologis dan keselamatan.<sup>116</sup>

Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesama atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.<sup>117</sup> Kebutuhan keterkaitan dapat dipenuhi oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow, kebutuhan keterkaitan memiliki kesamaan dengan kebutuhan sosial dan harga diri.

[illegible]

Dalam teori ERG, kebutuhan seseorang dapat terjadi lebih dari satu kebutuhan sekaligus secara bersama-sama.<sup>120</sup>

Teori dua faktor dikemukakan oleh Fredrick Herzberg. Teori dua faktor Herzberg dikembangkan dari teori kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.<sup>121</sup>

Faktor kepuasan (*satisfaction*) disebut sebagai *motivator factor*. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Menurut Gibson et al,

<sup>118</sup> *Ibid.*,.

<sup>119</sup> *Ibid.*,.

<sup>120</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 322.

<sup>121</sup> *Ibid*, hal. 319.

<sup>122</sup> James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*. Erlangga, Jakarta, hal. 108.

“Bahwa tugas yang diberikan kepada seseorang untuk dikerjakan merupakan alat motivasi yang paling besar dan sumber yang paling baik untuk pertumbuhan dan perkembangan individu terutama adalah sangat penting bagi manajer yang masih mudah”.<sup>124</sup>

b) Faktor ketidakpuasan

<sup>123</sup> *Ibid.*,.

<sup>124</sup> Moekijjat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Kesembilan, CV. Mandar Maju, Bandung, hal. 179.

<sup>125</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 319.

<sup>126</sup> *Ibid.*.







### c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

1) Motivasi positif (insentif positif)

<sup>129</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal 325-326.

<sup>131</sup> Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, Dan Heru Susilo, 2015, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1, Hal. 4.



Setiap motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai daya perangsangan kepada karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan prestasi kerja yang baik kepada organisasi.<sup>133</sup> Menurut Hasibuan dalam Fajar Kurniadi, tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk<sup>134</sup>

- [illegible]

## f. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Fajar Kurniadi, terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam memberikan motivasi kepada karyawan yaitu metode langsung (*direct motivation*) dan metode tidak langsung (*indirect motivation*).<sup>135</sup>

1) Metode langsung (*direct motivation*)

Dalam metode langsung, motivasi diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, metode ini memiliki sifat khusus, seperti memberikan pujian, penghargaan, piagam, dan lain sebagainya.

2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Pemberian motivasi dengan metode tidak langsung diberikan dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga karyawan merasa betah dan

[illegible]

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dibagi menjadi empat pendekatan, yaitu pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia, dan pendekatan kontemporer.<sup>136</sup> Berikut penjelasannya:

Dalam pendekatan ini, titik beratnya berada dalam pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*).<sup>137</sup> Manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan yang dilakukan secara berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah. Semakin banyak pekerjaan yang dihasilkan, maka semakin besar upah yang diterima.<sup>138</sup> Berdasarkan pandangan ini pada umumnya, pekerja dianggap malas dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga hanya dapat dimotivasi dengan memberikan penghargaan berwujud uang.

<sup>136</sup> James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, hal. 313.

138 *Ibid.*.

Elton Mayo dalam Gibson et al menemukan, “bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi”.<sup>139</sup> Dalam pendekatan hubungan manusia (*human relation model*), manajer memberikan motivasi dengan memberikan kebutuhan sosial kepada karyawan. Selain itu, manajer membuat karyawan merasa berguna dan lebih penting juga dapat meningkatkan motivasi kerja.

### 3) Pendekatan sumber daya manusia

Dalam pendekatan sumber daya manusia, para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, akan tetapi kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti juga dapat menjadi faktor motivasi.<sup>140</sup>

#### 4) Pendekatan kontemporer

Pendekatan kontemporer (*contemporary approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi, yaitu teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Berikut ini tabel penjelasan secara singkat pembagian pendekatan kontemporer dalam teori-teori motivasi.<sup>141</sup>

<sup>139</sup> *Ibid.*,.

<sup>140</sup> *Ibid.*,.

<sup>141</sup> *Ibid*, hal. 316.







- Perusahaan memberikan jaminan keamanan kepada karyawan
- Perusahaan menjamin keselamatan kerja karyawan
- Perusahaan memberikan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) kepada karyawan
- Karyawan merasa aman pada jaminan yang diberikan oleh perusahaan

Untuk memenuhi kebutuhan sosial, seseorang memiliki keinginan untuk bergabung dalam kelompok.<sup>149</sup> Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, afiliasi, interaksi, rasa memiliki, diterima dalam kelompok, dan kebutuhan akan teman atau persahabatan. Kebutuhan sosial sama halnya dengan kebutuhan keterikatan dalam teori ERG. Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan untuk menjalin

148 Andri FEBRIYANTO dan Endang SHYTA Triana, 2015, *Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*. Media Tera. Kebumen. hal. 75.

[illegible]

- Karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan
- Karyawan memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan
- Karyawan menjalin hubungan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan
- Atasan mampu menciptakan hubungan hubungan kerja yang menyenangkan
- Atasan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan bawahan
- Atasan melakukan komunikasi dengan bawahn dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kebutuhan harga diri dibedakan menjadi dua jenis yaitu menghargai diri sendiri (*self respect*) dan penghargaan dari orang lain (*respect form other*).<sup>151</sup> Menghargai diri sendiri merupakan kemampuan seorang individu untuk menerima dirinya dan merasa

<sup>151</sup> Andri Febriyanto dan Endang Shyta Triana, 2015, *Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*. Media Tera. Kebumen, hal. 75.

- a. Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
  - b. Pemimpin memberikan pujian atas kinerja baik karyawan
  - c. Pemimpin memberikan kesempatan promosi jabatan
  - d. Karyawan mengharapkan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*need for self actualization*)

Abraham Maslow Dalam Moekijat mengatakan, bahwa kebutuhan tertinggi dalam hirarki adalah kebutuhan akan aktualisasi diri.<sup>154</sup> Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk memenuhi kepuasan diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensi.<sup>155</sup> Kebutuhan aktualisasi diri sama halnya dengan pertumbuhan (*growth*) dalam teori ERG. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang

<sup>153</sup> *Ibid.*,

<sup>154</sup> *Ibid.*,

[illegible]

- Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri
- Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan berkarir
- Pemimpin menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dalam upaya mengembangkan kemampuan dan potensi.

Kompensasi memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari pendapat beberapa ahli berikut. Menurut Handoko dalam Fajar Kurniadi, pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Departemen Personalia merupakan cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja.<sup>157</sup> Jadi, karyawan memperoleh kompensasi sesuai dengan hasil kerja, sehingga

<sup>157</sup> Fajar Kurniadi, 2012, *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah”*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, Hal. 27.

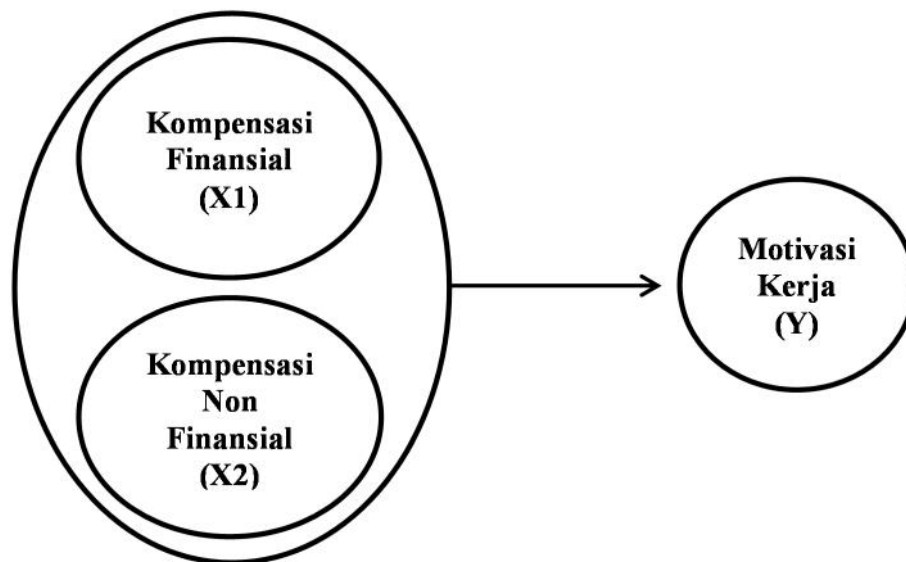






Variabel independen dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2). Variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Variabel di atas menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi finansial (X1) dengan variabel motivasi kerja (Y) dan hubungan antara variabel kompensasi non finansial (X2) dengan variabel motivasi kerja (Y). Untuk mencari besaran hubungan antar variabel menggunakan uji korelasi sederhana.

**Gambar 2.4**  
**Paradigma Dua Variabel Independent Dan Satu Variabel Dependent**  
**(Paradigma Secara Simultan)**



Sumber: Data diolah peneliti, Februari 2019

Gambar di atas menunjukkan paradigma dua variabel independen dan satu variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Secara lebih jelas, hubungan variabel kompensasi (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja (Y). Uji regresi digunakan untuk memprediksi atau meramalkan besaran nilai motivasi kerja (Y) apabila variabel kompensasi (X) ditambah beberapa kali. Untuk memprediksi motivasi kerja,



## 1. Hipotesis 1

H0 : Tidak terdapat hubungan kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

Ha : Terdapat hubungan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

H0 : Tidak terdapat hubungan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

Ha : Terdapat hubungan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara simultan.

H0 : Tidak terdapat hubungan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara simultan.

## METODE PENELITIAN

## A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti perlu memilih pendekatan dan jenis penelitian yang dilakukan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>164</sup> Metode penelitian kuantitatif menggunakan data berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih, baik secara eksplisit maupun implisit.<sup>165</sup> Apabila dilihat dari hubungan variabel, maka penelitian ini memiliki hubungan variabel yang bersifat sebab akibat (kausal) atau pengaruh mempengaruhi. Jadi, penelitian ini menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan cara mengumpulkan data lapangan melalui instrumen penelitian. Data

<sup>164</sup> Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 8.

<sup>165</sup> Nanang Martono, 2010, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss*, Gaya Media, Yogyakarta, Hal. 25.

Penelitian ini memilih obyek penelitian pada karyawan di YDSF Surabaya yang beralamatkan di Jl. Kertajaya VIII-C/17, Gubeng, Kota Surabaya, Jawa Timur 60283.<sup>166</sup> Lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.

### C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas keseluruhan obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>167</sup> Jadi, populasi tidak hanya berupa orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lainnya juga dapat termasuk dalam populasi. Populasi juga bukan sekedar jumlah, akan tetapi populasi meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subjek. Oleh karena itu, peneliti menentukan populasi terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian. Hal tersebut dilakukan agar variabel yang akan diteliti dan diukur menjadi

<sup>167</sup> Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung. Hal. 80.

jelas dan valid jumlahnya. Dengan demikian, penelitian dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan penjelasan di atas, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di YDSF Surabaya. Secara keseluruhan, karyawan di YDSF Surabaya berjumlah 90 orang.

## 2. Sampel

Apabila populasi memiliki jumlah atau karakteristik yang besar, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Hal tersebut dilakukan karena peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi yang disebabkan adanya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>168</sup> Sampel yang dipelajari akan menghasilkan kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus mampu mewakili populasi.

Penelitian ini menggunakan Nomogram Herry King dalam menentukan sampel penelitian. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 90 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menghendaki tingkat kepercayaan sampel terhadap populasi sebesar 90% atau dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Peneliti memilih tingkat kesalahan sebesar 10%, karena tidak semua karyawan YDSF Surabaya berada di kantor setiap harinya. Berikut ini merupakan gambar Nomogram Harry King yang telah diolah oleh peneliti.

### Gambar 3.1

<sup>168</sup> *Ibid.*, Hal. 81.





kesalahan 10% diperoleh melalui perhitungan interpolasi dalam statistika sebagai berikut:

$$I = \frac{r - t_v}{r - d.f} \times (d.f - lc \quad .d.f)^{169}$$

Keterangan:

$I$  = nilai interpolasi

$r - t_p$  = range (selisih) nilai t pada tabel dari dua d.k terdekat

$$r - d.f = range \text{ (selisih) dari dua } d.k \text{ terdekat}$$

**Tabel 3.1**  
**Interval Kepercayaan Dan Faktor Pengali Nomogram Harry King**

Interval kepercayaan ( <i>confident interval</i> )	Faktor pengali ( <i>multiplication factors</i> )
80%	0,780
85%	0,875
90%	X
95%	1,195
99%	1,573

$$r - d.f = 95\% - 85\% = 10\%$$

$$r - t_j = 1,195 - 0.875 = 0,32$$

Maka, perhitungan faktor pengali sebagai berikut:

$$I = \frac{r - t_v}{r - d.f} \times (d.f - l_c \quad . d.f)$$

$$I = \frac{0,3}{1} x (90 - 85)$$

$$I = 0,032 (90 - 85)$$

$$I = 2,88 - 2,72$$

<sup>169</sup> Herri Mulyono, 2009, *Interpolasi Dalam Perhitungan Statistik*, Diakses Pada Tanggal 8 Maret 2019 Dari [Http://Myenglish01.Wordpress.Com/2009/10/27/Interpersonal-Dalam-Perhitungan-Statistik/](http://Myenglish01.Wordpress.Com/2009/10/27/Interpersonal-Dalam-Perhitungan-Statistik/).

$$I = 0,16$$

Nilai faktor pengali untuk interval kepercayaan 90% = nilai faktor pengali untuk interval kepercayaan 95% -  $I$ .

$$= 1,195 - 0,16$$

$$= 1,035$$

Penghitungan sampel berdasarkan Nomogram Harry King yang dikutip oleh Sugiyono dalam buku Metodologi Penelitian adalah sebagai berikut:<sup>170</sup>

Sampel = prosentase populasi yang diambil sebagai sampel X ukuran populasi X faktor pengali

Sampel = 35% X 90 X 1,035

Sampele = 32,6025

Berdasarkan penghitungan jumlah sampel penelitian di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel penelitian sebanyak 32,6025 responden. Peneliti kemudian membulatkan jumlah sampel menjadi 33 responden.

### 3. Teknik Sampling

Teknik penentuan sampel dilakukan dengan cara menggunakan teknik sampling. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono, “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang

<sup>170</sup> Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 88.

## 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.<sup>173</sup> Variabel merupakan konsep yang memiliki variasi atau nilai lebih dari satu. Nilai atau variasi dari sebuah variabel dinamakan atribut. Variabel penelitian dibedakan menjadi beberapa macam.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel penelitian dibedakan menjadi variabel independen, variabel dependen, variabel moderator, variabel intervening, dan variabel kontrol.<sup>174</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel independen

<sup>171</sup> *Ibid*, Hal. 82.

<sup>172</sup> *Ibid.*,.

<sup>173</sup> *Ibid*, Hal. 38.

<sup>174</sup> *Ibid*, Hal. 39.

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat yang disimbolkan dengan huruf “Y”. menurut Nanang Martono, “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain”.<sup>176</sup> Variabel terikat menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat merupakan fokus atau topik yang dijelaskan dalam penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y).

Penelitian merupakan kegiatan melakukan pengukuran terhadap fenomena alam maupun sosial. Dalam melakukan pengukuran, peneliti

<sup>176</sup> *Ibid.*,.



			Parkir kendaraan yang aman dan nyaman
			Tempat istirahat
			Seragam kerja
2.	Kompensasi non finansial (X2)	Pekerjaan	Pengembangan diri
			Pekerjaan yang menantang
			Peluang untuk dipromosikan
			Pengakuan pada prestasi kerja karyawan
		Lingkungan kerja	Waktu yang fleksibel
			Kenyamanan tugas
			Kondusif
			Lingkungan kerja yang menyenangkan
			Persahabatan
3.	Motivasi kerja (Y)	Kebutuhan fisiologis	Makan
			Minum
			Gaji/upah
		Kebutuhan keselamatan dan keamanan	Rasa aman
			Jaminan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik
		Kebutuhan sosial	Persahabatan
			Afiliasi / kerjasama
			Interaksi
			Diterima dalam kelompok
		Kebutuhan harga diri	Penghargaan / pengakuan
			Pujian
			Perhatian
		Kebutuhan aktualisasi diri	Penggunaan kemampuan
			Penggunaan keahlian
			Mengembangkan potensi diri

### E. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian diperlukan peneliti untuk mengetahui langkah apa saja yang dilakukan untuk melakukan penelitian. Tahap penelitian memberikan gambaran keseluruhan rencana penelitian mulai dari awal penelitian dimulai

## 1. Tahap Pra Lapangan

a. Menyusun rancangan penelitian

b. Memilih lapangan penelitian

<sup>178</sup> Izzatul Millah, 2016, *“Implementasi Program Creative Student Day (Csd) Dalam Meningkatkan Kreativitas Siswa Ma Nasy’atul Muta’allimin 1 Putri Gapura Timur Gapura Sumenep”*, Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Hal. 31.



Dalam melakukan penelitian, peneliti membutuhkan surat izin sebagai legal formal untuk menggali data dan informasi mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya. Pengurusan surat izin diajukan kepada pihak Fakultas melalui bagian akademik. Kemudian, surat izin penelitian diajukan kepada pihak YDSF Surabaya.

Pada tahap ini, peneliti mengunjungi obyek penelitian untuk melihat situasi dan kondisi lingkungan sosial sekaligus menjalin keakraban. Dengan demikian, peneliti memiliki gambaran umum tentang obyek penelitian.

Informan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan YDSF Surabaya yang diambil sebagai sampel penelitian untuk dapat mewakili semua karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menyiapkan kuesioner sebagai perlengkapan penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi yang

a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri

b. Memasuki lapangan

c. Berperan serta mengumpulkan data

### 3. Tahap Analisis Data

Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis. Analisis dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun tahap-tahapnya sebagai berikut:

- Melakukan *skoring* terhadap hasil skala yang diisi oleh responden.
- Menghitung dan membuat tabulasi data dalam bentuk table.
- Mengolah data dengan metode statistic.

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan penting dalam melakukan penelitian. Data yang diperoleh digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner dan dokumentasi.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.<sup>179</sup> Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang diukur. Kuesioner cocok digunakan untuk objek yang memiliki banyak responden. Responden penelitian ini adalah karyawan di YDSF Surabaya. Dalam penelitian ini, peneliti menyediakan waktu pengisian kuesioner selama satu bulan terhitung sejak tanggal 11 Februari hingga 11 Maret 2019.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup dengan skala pengukuran likert. Cara penilaian kuesioner dilakukan dengan cara memilih jawaban yang telah disediakan.

[illegible]



## G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrument penelitian. Instrumen penelitian digunakan peneliti untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya. Jumlah instrumen penelitian tergantung dari jumlah variabel penelitian. Jadi dalam penelitian ini, peneliti membuat dua instrument penelitian yaitu instrument untuk kompensasi dan instrument untuk motivasi kerja. Teknik validitas instrument penelitian dibedakan menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Dalam pengujian validitas instrument penelitian, terdapat kemungkinan terdapat butir pertanyaan yang tidak valid, sehingga pernyataan tersebut harus dibuang atau diganti dengan yang lain. Instrument penelitian yang valid memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan apabila instrument penelitian tidak valid, maka nilai validitas dan reliabilitas yang rendah. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk mengetahui kesamaan antara data yang sesungguhnya dengan data yang berhasil dikumpulkan peneliti. Menurut Sugiyono,

“Instrument penelitian dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data juga valid. Valid dimaksudkan, bahwa instrument yang dibuat dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.<sup>181</sup>

<sup>181</sup> *Ibid*, Hal. 121.

$$r_x = \frac{N(\sum x) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \cdot \sum x^2 - [\sum x]^2)(N \cdot \sum y^2 - [\sum y]^2)}}$$

$r$  = nilai korelasi antara item (x) dengan skor total (y)  
 $N$  = banyaknya sampel  
 $X$  = variabel bebas/independen (variabel yang mempengaruhi)  
 $Y$  = variabel terikat/dependen (variabel yang dipengaruhi)

Pengolahan validitas instrument penelitian ini menggunakan program *statistical for social science (spss) versi 19 for windows*. Apabila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0.3 ke atas, maka faktor tersebut merupakan *construct* (konstruksi) yang kuat.<sup>183</sup> Jadi berdasarkan analisis faktor tersebut dapat disimpulkan, bahwa instrument memiliki validitas konstruksi yang baik. Namun, apabila yang terjadi adalah

<sup>183</sup> Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 126.







instrument yang memiliki nilai koefisien kurang atau sama dengan 0.30 dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)**

Item pernyataan	Total Person Corelation	Hasil correlation signifikan	R tabel	keterangan
X2.1	0,486	>0,30	0,344	Valid
X2.2	0,528	>0,30	0,344	Valid
X2.3	0,324	>0,30	0,344	Valid
X2.4	0,720	>0,30	0,344	Valid
X2.5	0,702	>0,30	0,344	Valid
X2.6	0,571	>0,30	0,344	Valid
X2.7	0,422	>0,30	0,344	Valid
X2.8	0,371	>0,30	0,344	Valid
X2.9	0,790	>0,30	0,344	Valid
X2.10	0,828	>0,30	0,344	Valid
X2.11	0,678	>0,30	0,344	Valid
X2.12	0,201	<0,30	0,344	Tidak Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui, bahwa terdapat instrument pernyataan yang valid dan tidak valid. Dari 12 pernyataan, 11 pernyataan dinyatakan valid dan satu pernyataan dinyatakan tidak valid. Pernyataan tidak valid tersebut adalah X2.12. Item pernyataan X2.12 memiliki nilai *total person correlation* 0.201 atau kurang dari 0.30. Oleh karena itu, item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono di atas, bahwa instrument yang memiliki nilai koefisien kurang atau sama dengan 0.30 dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Item pernyataan	Total Person Corelation	Hasil correlation signifikan	R tabel	keterangan
Y.1	0,697	>0,30	0,344	Valid
Y.2	0,705	>0,30	0,344	Valid
Y.3	0,295	<0,30	0,344	Tidak Valid
Y.4	0,473	>0,30	0,344	Valid
Y.5	0,548	>0,30	0,344	Valid
Y.6	0,344	>0,30	0,344	Valid
Y.7	0,444	>0,30	0,344	Valid
Y.8	0,530	>0,30	0,344	Valid
Y.9	0,550	>0,30	0,344	Valid
Y.10	0,612	>0,30	0,344	Valid
Y.11	0,697	>0,30	0,344	Valid
Y.12	0,705	>0,30	0,344	Valid
Y.13	0,796	>0,30	0,344	Valid
Y.14	0,681	>0,30	0,344	Valid
Y.15	0,660	>0,30	0,344	Valid
Y.16	0,565	>0,30	0,344	Valid
Y.17	0,332	>0,30	0,344	Valid
Y.18	0,377	>0,30	0,344	Valid
Y.19	0,518	>0,30	0,344	Valid
Y.20	0,643	>0,30	0,344	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui, bahwa terdapat instrument pernyataan yang valid dan tidak valid. Dari 20 pernyataan, 19 pernyataan dinyatakan valid dan satu pernyataan dinyatakan tidak valid. Pernyataan tidak valid tersebut adalah Y.3. Item pernyataan Y.3 memiliki nilai *total person correlation* 0.295 atau kurang dari 0.30. Oleh karena itu, item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono di atas, bahwa instrument yang memiliki nilai koefisien kurang atau sama dengan 0.30 dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas instrument merupakan salah satu syarat yang digunakan untuk pengujian validitas instrument.<sup>186</sup> Instrument yang valid pada umumnya pasti reliabel, namun pengujian reliabilitas instrument tetap perlu dilakukan.<sup>187</sup> Kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tetap konsisten atau stabil apabila dilakukan pengujian dari waktu ke waktu.<sup>188</sup> Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan rumus KR.20 (Kuder Richardson) berikut:<sup>189</sup>

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{s_t^2 - \sum p_i q_i}{s_t^2} \right\}$$

K = jumlah item dalam instrument

$p_i$  = proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

$q_i$  =  $1 - p_i$

$s_f^2$  = varians total

---

Yono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18  
 r. Hal. 122.

<sup>189</sup> Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 132.



Cronbach's Alpha	N of Items
.879	19

Dalam variabel motivasi kerja (Y) terdapat 19 pernyataan yang dilakukan uji reliabilitas. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa variabel motivasi kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.879. Nilai *r* kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah *N* adalah 33, maka hasil yang didapat adalah 0.344. Karena, nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.344, maka pernyataan dalam variabel motivasi kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

Analisis data dilakukan setelah semua data responden atau sumber data lain telah terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), dan motivasi kerja (Y). Jenis hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah likert. Oleh karena itu, alat uji statistik yang digunakan adalah *pearson product moment*. Berikut uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Menurut Imam Gozali yang dikutip oleh Rahardian Fernanda, Uji normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.<sup>192</sup> Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan data dalam penelitian. Teknik uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Simirnov*. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:<sup>193</sup>

- <sup>191</sup> Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 148.
- <sup>192</sup> Rahardian Fernanda, 2016, “*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta*”, Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Hal. 99.
- <sup>193</sup> Dwi Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar Spss*, Buku Kita, Jakarta, Hal. 28.



- b. Jika nilai signifikansi 0.05, maka data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Adanya multikolonieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga.<sup>194</sup>

Menurut Wijaya yang dikutip Achmad Sani Supriyanto, cara untuk mengetahui multikolonieritas dalam model regresi yaitu dengan melakukan analisis nilai *Tolerance dan Variance Influence Factor* (VIF), berikut penjelasannya:<sup>195</sup>

- Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $tolerance < 0.1$ , maka dalam persamaan regresi terdapat masalah dalam multikolonieritas.
- Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $tolerance > 0.1$ , maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah dalam multikolonieritas.

### 3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian nilai dari residual satu ke pengamatan yang lain bersifat tetap disebut homoskedastisitas, akan tetapi jika varian

<sup>194</sup> *Ibid.*,.

<sup>195</sup> Achmad Sani Supriyanto, 2013, *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*, Uin Maliki Press, Malang, Hal. 71.

nilai dari residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain disebut heteroskedastisitas.<sup>196</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dengan analisis grafik. Analisis grafik dilakukan dengan melakukan pengamatan pada *scatterplot*. Sumbu horizontal menggambarkan nilai *predicted standardized*, sedangkan sumbu vertical menggambarkan nilai *residual studentized*. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Dengan ketentuan yaitu tidak terdapat heteroskedastisitas jika:<sup>197</sup>

- a. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
  - b. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
  - c. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
4. Uji regresi linier berganda

Fungsi regresi berkaitan erat dengan korelasi. Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y atau variabel dependen apabila variabel X atau variabel independen ditambah beberapa kali.<sup>198</sup> Dalam penelitian ini, peneliti meramalkan nilai variabel motivasi kerja (Y) dengan menambah besaran nilai variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) beberapa kali. Uji regresi linier berganda dapat dilakukan, apabila uji korelasi telah dilakukan. Jika

<sup>196</sup> Nurul Hidayah, 2016, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*”. Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Hal. 60.

<sup>197</sup> Dwi Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar Spss*, Cet. Ketiga, Mediakom, Yogyakarta, Hal. 42.

<sup>198</sup> Nanang Martono, 2010, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss*, Gaya Media, Yogyakarta. Hal. 252.

peneliti melakukan uji korelasi, maka belum tentu peneliti melakukan uji regresi linier berganda. Adapun langkah-langkah untuk melakukan regresi linier berganda dua variabel independen adalah sebagai berikut:<sup>199</sup>

- Merumuskan hipotesis ( $H_1$  dan  $H_0$ )
- Menyusun tabel penolong
- Menghitung  $a$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$  dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left( \frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left( \frac{\sum x_2}{n} \right)$$

- d. Membuat persamaan regresi

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = (baca Y topi), variabel yang akan diprediksi

$a$  = konstanta, harga y bila  $x_1$  dan  $x_2 = 0$ , bias bernilai + maupun -.

$b_1$  = koefisien variabel  $x_1$ , bias bernilai + maupun -.

$b_2$  = koefisien variabel  $x_1$ , bias bernilai + maupun -.

- e. Menghitung nilai korelasi ganda ( $R_{(x1,x2)y}$ )

$$(R_{(x_1 x_2) y}) = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

- f. Menghitung nilai determinan korelasi ganda

<sup>199</sup> *Ibid*, Hal. 271-273.



## HASIL PENELITIAN

524/2016.<sup>202</sup> Kehadiran YSDF telah dirasakan manfaatnya di lebih dari 25 Provinsi di Indonesia.<sup>203</sup>

## 2. Visi dan Misi

Suatu organisasi memerlukan visi sebagai tujuan besar yang harus dicapai. Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, suatu organisasi mencapainya melalui misi yang telah ditentukan. Berikut ini visi dan misi yang dimiliki oleh YDSF.

Visi:

“Sebagai lembaga sosial yang benar-benar amanah serta mampu berperan serta secara aktif dalam mengangkat derajat dan martabat umat Islam”.<sup>204</sup>

Misi:

Mengumpulkan dana masyarakat atau umat baik dalam bentuk zakat, infaq, sadaqah, maupun lainnya dan menyalurkannya dengan amanah. Serta secara efektif dan efisien untuk kegiatan-kegiatan.<sup>205</sup>

- a. Meningkatkan kualitas sekolah-sekolah Islam
- b. Menyantuni dan memberdayakan anak yatim, miskin, dan terlantar
- c. Memberdayakan operasional dan fisik Masjid, serta memakmurkannya
- d. Membantu usaha-usaha dakwah dengan memperkuat peran para dai, khususnya yang berada di pedesaan atau terpencil

<sup>202</sup> <https://ydsf.org/tentang-kami/legalitas>, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.

<sup>203</sup> <https://ydsf.org/tentang-kami>, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.

<sup>204</sup> <https://ydsf.org/tentang-kami/visi-dan-misi>, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.

205 *Ibid.*.

Legalitas merupakan keabsahan suatu organisasi secara hukum.

- a. Tercatat sebagai Lembaga Keagamaan berdasarkan Akta Notaris Abdurraaq Ashiblie, SH No. 31 tanggal 14 april 1987
- b. Mendapatkan persetujuan sebagai Lembaga Keagamaan dari Menteri Agama Republik Indonesia No. B/IV/02/HK.03/6276/1989
- c. Pengukuhan Yayasan sebagai Lembaga Amil Zakat melalui Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 523 pada tanggal 10 Desember 2001
- d. Tercatat dalam daftar yayasan oleh Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia No. C-HT.01.09-145 tertanggal 24 April 2006 berdasarkan surat Notaris Atika Ashiblie, SH No. 24/VII/2005 pada tanggal 04 Juli 2005 dan surat No. 18/III/2006 pada tanggal 27 Maret 2006
- e. Salah satu badan/lembaga sebagai penerima zakat atau sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto (berdasarkan Peraturan Direktur Jendral Pajak No. PER-33/PJ/2011 yang terakhir diubah dengan PER-15/PJ/2012)
- f. Mendapatkan pengukuhan kembali sebagai Lembaga Amil Zakat berskala Nasional dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Kementerian

[illegible]

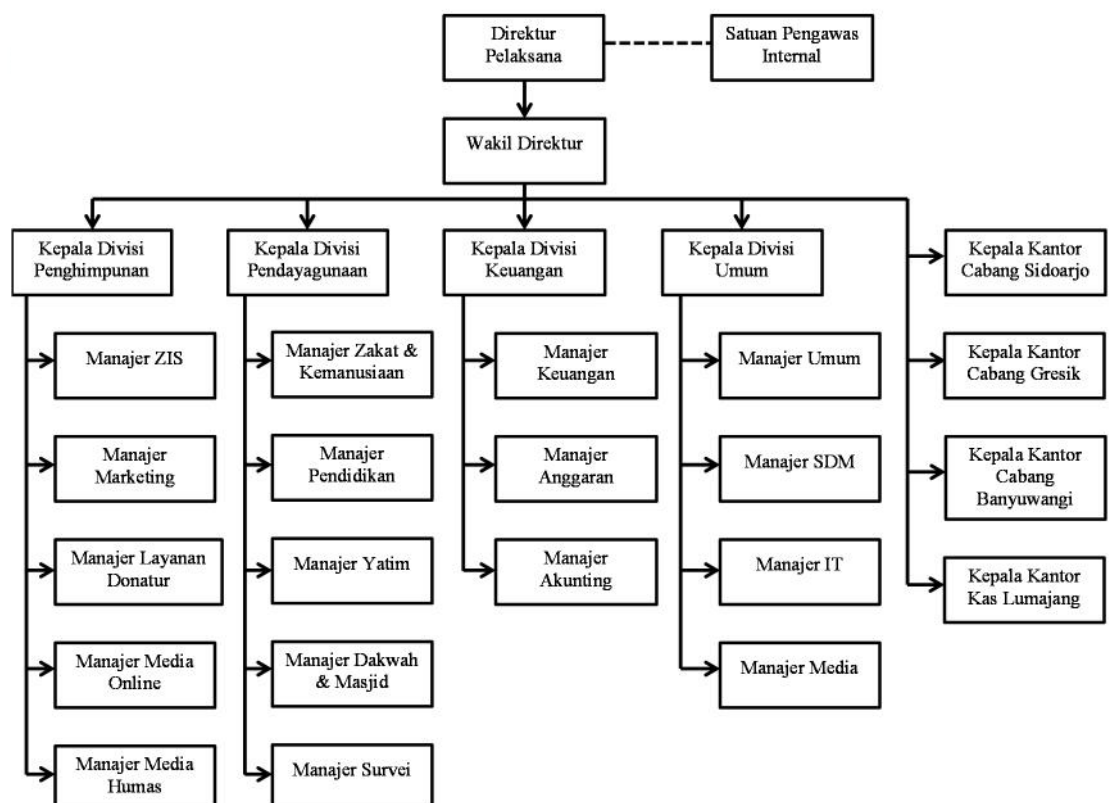




## 5. Struktur Organisasi

Penyusunan struktur organisasi merupakan langkah awal dalam memulai kegiatan organisasi. Penyusunan struktur organisasi dilakukan untuk melaksanakan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Struktur organisasi menggambarkan kerangka dan hubungan antara fungsi, bagian atau posisi, dan hirarki. Berikut struktur organisasi di YDSF Surabaya:

**Gambar 4.1**  
**Struktur organisasi YDSF Surabaya**



## 6. Program-Program



- mahasiswa umum
- J Pembinaan anak asuh dan wali murid Pena Bangsa
- 5) Kampung Al-Qur'an
  - J Sertifikasi dan pelatihan guru Al-Qur'an
  - J Kursus baca tulis Al-Qur'an khusus untuk donatur
- b. Yatim
  - 1) Pemberdayaan Keluarga Yatim
    - J Bantuan fisik rumah yatim dan bedah rumah keluarga yatim
    - J Beasiswa yatim non panti dan bantuan pendidikan
    - J Pelatihan/kursus anak pembekalan keterampilan, profesi, bantuan modal usaha
    - J Pelatihan/kursus wali yatim pembekalan keterampilan, pr





## 3) Tanggap Bencana

- ) Bantuan bencana secara responsive
- ) Rehabilitasi bantuan pasca bencana di segala bidang (dakwah, pendidikan, ekonomi, dan sarana)

## 4) Layanan Klinik Sosial

- ) Layanan kesehatan pasien duafa
- ) Layanan kesehatan keliling pedesaan dan layanan operasi gratis

## 5) Semarak Ramadhan

- ) Pembagian takjil dan paket buka puasa (warga binaan dan tempat umum (rumah sakit, stasiun, terminal))
- ) Pemberian parcel untuk duafa

## 6) SaTe (Salur-Tebar) Hewan Qurban

## 7) Zakat

## 8) Fakir/Miskin

- ) Santunan pendidikan
- ) Santunan biaya kesehatan
- ) Biaya hidup/modal usaha janda dan lansia
- ) Bantuan pendidikan anak desa
- ) *Mukafaah*/tunjangan hari raya guru desa (swasta) dan *madrasah*/TPQ

9) Santunan *Ghorimin*

## 10) Fi Sabilillah

- ) *Mukafaah*/honor guru sekolah Islam

## 12) Santunan Ibnu Sabil

Donasi melalui bank dapat ditransfer melalui rekening bank YDSF

sebagai berikut:<sup>209</sup>

- |                        |                    |                 |
|------------------------|--------------------|-----------------|
| ➤ Bank Mandiri         | : 142.0007.706.533 | (kode bank 008) |
| ➤ Bank Mandiri Syariah | : 700.116.2677     | (kode bank 451) |
| ➤ BNI Syariah          | : 0999.9000.27     | (kode bank 427) |
| ➤ BCA                  | : 0883.8155.96     | (kode bank 014) |

Telpon : (031) 505 6650 / (031) 505 6654

Whatsapp : 0816 1544 6656

BBM : 57BA6274

Faximile : (031) 505 6656

Webside : [www.ydsf.org](http://www.ydsf.org)

Email : [info@ydsf.org](mailto:info@ydsf.org)

### 1. Tabel Jawaban Responden Untuk Variabel X1

<sup>209</sup> <https://ydsf.org/tentang-kami/rekening-donasi>, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.



Pada variabel kompensasi finansial terdapat 26 pernyataan yang diajukan. Setiap pernyataan diberi jawaban dan skor penelitian. Berikut ini hasil dari variabel kompensasi finansial yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 19.

**Tabel 4.1: Karyawan menerima gaji tepat pada waktunya**

## X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 Setuju	10	30.3	30.3	30.3
5 Sangat Setuju	23	69.7	69.7	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan menerima gaji tepat pada waktunya sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7% dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa karyawan menerima gaji tepat pada waktunya sebesar 69.7%.

**Tabel 4.2:Lembaga memberikan gaji sesuai pekerjaan karyawan**

## X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	7	21.2	21.2	21.2
4 Setuju	16	48.5	48.5	69.7
5 Sangat Setuju	10	30.3	30.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan gaji sesuai pekerjaan karyawan sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 48.5%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan gaji sesuai pekerjaan karyawan sebesar 48.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 21.2%.

**Tabel 4.3: Gaji yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan lembaga**

### X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	8	24.2	24.2	24.2
4 Setuju	15	45.5	45.5	69.7
5 Sangat Setuju	10	30.3	30.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju gaji yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan lembaga sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan lembaga sebesar 45.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 24.2%.

**Tabel 4.4: Lembaga memberikan gaji sesuai masa kerja karyawan**

## X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	21.2
4 Setuju	18	54.5	54.5	75.8
5 Sangat Setuju	8	24.2	24.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan gaji sesuai masa kerja karyawan sebanyak 8 orang atau sebesar 24.4%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan gaji sesuai masa kerja karyawan sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.5: Lembaga memberikan gaji sesuai jabatan karyawan**

## X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	4	12.1	12.1	12.1
4 Setuju	24	72.7	72.7	84.8
5 Sangat Setuju	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan gaji sesuai jabatan karyawan sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan gaji sesuai jabatan karyawan sebesar 72.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 12.1%.

**Tabel 4.6: Gaji yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	4	12.1	12.1	12.1
3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	30.3
4 Setuju	18	54.5	54.5	84.8
5 Sangat Setuju	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju gaji yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa gaji yang diberikan dapat meningkatkan

semangat kerja karyawan sebesar 54.4% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 12.1%.

**Tabel 4.7: Lembaga memberikan gaji sesuai beban kerja karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	8	24.2	24.2	30.3
4 Setuju	20	60.6	60.6	90.9
5 Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan gaji sesuai beban kerja karyawan sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan gaji sesuai beban kerja karyawan sebesar 60.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.8: Lembaga tidak pernah memberikan kenaikan gaji****X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Setuju	4	12.1	12.1	12.1
3 Ragu-ragu	13	39.4	39.4	51.5
4 Tidak Setuju	14	42.4	42.4	93.9
5 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab setuju lembaga tidak pernah memberikan kenaikan gaji sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang atau sebesar 39.4%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban tidak setuju bahwa lembaga tidak pernah memberikan kenaikan gaji sebesar 42.4% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.9: Lembaga memberikan gaji secara adil****X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	7	21.2	21.2	27.3
4 Setuju	19	57.6	57.6	84.8
5 Sangat setuju	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	



lembaga memberikan tunjangan tepat pada waktunya sebesar 72.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 9.1%.

**Tabel 4.11: Lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan**

**X1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
3 Ragu-ragu	7	21.2	21.2	24.2
4 Setuju	18	54.5	54.5	78.8
5 Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 3%.



**Tabel 4.12: Setiap tahun karyawan mendapatkan THR**

**X1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	4	12.1	12.1	12.1
4 Setuju	18	54.5	54.5	66.7
5 Sangat Setuju	11	33.3	33.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju setiap tahun karyawan mendapatkan THR sebanyak 11 orang atau sebesar 33.3%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa setiap tahun karyawan mendapatkan THR sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 12.1%.

**Tabel 4.13: asuransi yang diberikan lembaga membantu karyawan untuk menyejahterakan keluarga**

**X1.15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	6	18.2	18.2	18.2
3 Ragu-ragu	16	48.5	48.5	66.7
4 Setuju	7	21.2	21.2	87.9
5 Sangat setuju	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

**X1.16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	9.1
4 Setuju	20	60.6	60.6	69.7
5 Sangat Setuju	10	30.3	30.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan mendapatkan kompensasi saat kerja lembur sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat

**X1.17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	8	24.2	24.2	24.2
4 Setuju	21	63.6	63.6	87.9
5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju kompensasi tambahan sesuai harapan karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63.6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa kompensasi tambahan sesuai harapan karyawan sebesar 63.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat setuju sebesar 12.1%.

**Tabel 4.16: Lembaga mengadakan rekreasi bersama karyawan****X1.18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	4	12.1	12.1	12.1
4 Setuju	15	45.5	45.5	57.6
5 Sangat Setuju	14	42.4	42.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga mengadakan rekreasi bersama karyawan sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga mengadakan rekreasi bersama karyawan sebesar 45.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 12.1%.

**Tabel 4.17: Lembaga memberikan cuti dengan cepat****X1.19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	18.2
4 Setuju	18	54.5	54.5	72.7
5 Sangat Setuju	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan cuti dengan cepat sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%, yang menjawab setuju sebanyak

18 orang atau sebesar 54.5%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan cuti dengan cepat sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 18.2%.

**Tabel 4.18: Lembaga memberikan fasilitas kantor kepada semua karyawan**

**X1.20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	18.2
4 Setuju	23	69.7	69.7	87.9
5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan fasilitas kantor kepada semua karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan fasilitas kantor kepada semua karyawan sebesar 69.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat setuju sebesar 12.1%.

**Tabel 4.19: Fasilitas kantor sesuai kebutuhan karyawan**

**X1.21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	24.2
4 Setuju	21	63.6	63.6	87.9
5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju fasilitas kantor sesuai kebutuhan karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa fasilitas kantor sesuai kebutuhan karyawan sebesar 63.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.20: Fasilitas kantor mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan**

**X1.22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	6.1
4 Setuju	23	69.7	69.7	75.8
5 Sangat Suju	8	24.2	24.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju fasilitas kantor mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa fasilitas kantor mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sebesar 69.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 6.1%.

**Tabel 4.21: Ruang kantor sangat nyaman**

**X1.23**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	18.2
4 Setuju	21	63.6	63.6	81.8
5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju ruang kantor sangat nyaman sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63.6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa ruang kantor sangat nyaman sebesar 63.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat setuju dan ragu-ragu sebesar 6.1%.

**Tabel 4.22: Lembaga menyediakan tempat ibadah bagi karyawan**

**X1.24**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 Setuju	14	42.4	42.4	42.4
5 Sangat Setuju	19	57.6	57.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga menyediakan tempat ibadah bagi karyawan sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa lembaga menyediakan tempat ibadah bagi karyawan sebesar 57.6%.

**Tabel 4.23: Parkir kendaraan yang disediakan aman dan nyaman**

**X1.25**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	1	3.0	3.0	3.0
4 Setuju	18	54.5	54.5	57.6
5 Sangat Setuju	14	42.4	42.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju parkir kendaraan yang disediakan aman dan nyaman sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, dan yang menjawab ragu-ragu



**X1.26**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	7	21.2	21.2	21.2
3 Ragu-ragu	15	45.5	45.5	66.7
4 Setuju	4	12.1	12.1	78.8
5 Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga menyediakan tempat istirahat bagi karyawan sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban ragu-ragu bahwa lembaga menyediakan tempat istirahat bagi karyawan sebesar 45.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 12.1%.

**Tabel 4.25: Lembaga menyediakan seragam kerja****X1.27**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	3	9.1	9.1	15.2
4 Setuju	13	39.4	39.4	54.5
5 Sangat Setuju	15	45.5	45.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga menyediakan seragam kerja sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 39.4%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa lembaga menyediakan seragam kerja sebesar 45.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.26: Seragam kerja yang disediakan nyaman dan layak digunakan****X1.28**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	7	21.2	21.2	27.3
4 Setuju	7	21.2	21.2	48.5
5 Sangat Setuju	17	51.5	51.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Pada variabel kompensasi non finansial terdapat 11 pernyataan yang diajukan. Setiap pernyataan diberi jawaban dan skor penelitian. Berikut ini hasil dari variabel kompensasi non finansial yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 19.

**Tabel 4.27: Karyawan diberi kepercayaan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 Setuju	22	66.7	66.7	66.7
5 Sangat Setuju	11	33.3	33.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan diberi kepercayaan untuk

## X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	12.1
4 Setuju	22	66.7	66.7	78.8
5 Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

[illegible]

**Tabel 4.29: Karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan**

### X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	4	12.1	12.1	12.1
4 Setuju	24	72.7	72.7	84.8
5 Sangat Setuju	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sebesar 72.7%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 12.1%.

**Tabel 4.30: Karyawan diberi peluang yang sama untuk dipromosikan**

## X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	11	33.3	33.3	39.4
4 Setuju	17	51.5	51.5	90.9
5 Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

## X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	9	27.3	27.3	33.3
4 Setuju	19	57.6	57.6	90.9
5 Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

[illegible]

menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan diberi peluang yang sama untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja sebesar 57.6%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.32: Suasana dan lingkungan kerja karyawan sangat nyaman**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	6.1
4 Setuju	25	75.8	75.8	81.8
5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju suasana dan lingkungan kerja karyawan sangat nyaman sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 75.8%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa suasana dan lingkungan kerja karyawan sangat nyaman sebesar 75.8%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 6.1%.

## X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 Setuju	29	87.9	87.9	87.9
5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lingkungan kerja kondusif sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, dan yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 87.9%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lingkungan kerja kondusif sebesar 87.9%.

**Tabel 4.34: Lembaga memberikan toleransi waktu kepada karyawan untuk beribadah**

## X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 Setuju	14	42.4	42.4	42.4
5 Sangat Setuju	19	57.6	57.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju organisasi memberikan toleransi waktu kepada karyawan untuk beribadah sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling



banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa organisasi memberikan toleransi waktu kepada karyawan untuk beribadah sebesar 57.6%.

**Tabel 4.35: Atasan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan**

## X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	6.1
4 Setuju	25	75.8	75.8	81.8
5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 75.8%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan sebesar 75.8%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 6.1%.

**Tabel 4.36: Pemimpin bersikap ramah dan santun kepada karyawan**

## X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 Setuju	26	78.8	78.8	78.8
5 Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju pemimpin bersikap ramah dan santun kepada karyawan sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, dan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 78.8%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pemimpin bersikap ramah dan santun kepada karyawan adalah sebesar 78.8%.

**Tabel 4.37: Pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan**

## X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	21.2
4 Setuju	22	66.7	66.7	87.9
5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66.7%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan

sebesar 66.7%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

### 3. Tabel Jawaban Responden Untuk Variabel Y

Pada variabel motivasi kerja terdapat 19 pernyataan yang diajukan. Setiap pernyataan diberi jawaban dan skor penelitian. Berikut ini hasil dari variabel motivasi kerja yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 19.

**Tabel 4.38: Karyawan bekerja karena tuntutan ekonomi**

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	15.2
	4 Setuju	19	57.6	57.6	72.7
	5 Sangat Setuju	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan bekerja karena tuntutan ekonomi sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan bekerja karena tuntutan ekonomi sebesar 57.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 6.1%.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	21.2
4 Setuju	23	69.7	69.7	90.9
5 Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sebesar 69.7%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.40: Lembaga memberikan jaminan keamanan kepada karyawan**

## Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
3 Ragu-ragu	10	30.3	30.3	33.3
4 Setuju	18	54.5	54.5	87.9
5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan jaminan keamanan kepada karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan jaminan keamanan kepada karyawan sebesar 54.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 3%.

**Tabel 4.41: Lembaga menjamin keselamatan karyawan**

## Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
3 Ragu-ragu	8	24.2	24.2	27.3
4 Setuju	18	54.5	54.5	81.8
5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga menjamin keselamatan karyawan sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga menjamin keselamatan karyawan sebesar 54.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 3%.

**Tabel 4.42: Lembaga memberikan Jamsostek kepada karyawan**

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
2 Tidak Setuju	3	9.1	9.1	15.2
3 Ragu-ragu	9	27.3	27.3	42.4
4 Setuju	15	45.5	45.5	87.9
5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan Jamsostek kepada karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 45,5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak

**Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	5	15.2	15.2	15.2
3 Ragu-ragu	12	36.4	36.4	51.5
4 Setuju	14	42.4	42.4	93.9
5 Sangat Setuju	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

[illegible]

**Tabel 4.44: Karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan****Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 Setuju	24	72.7	72.7	72.7
5 Sangat Setuju	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3% dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72.7%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan adalah sebesar 72.7%.

**Tabel 4.45: Karyawan memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan****Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 Setuju	25	75.8	75.8	75.8
5 Sangat Setuju	8	24.2	24.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2% dan yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 75.8%. Berdasarkan



**Y.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	6.1
4 Setuju	23	69.7	69.7	75.8
5 Sangat Setuju	8	24.2	24.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan menjalin hubungan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan menjalin hubungan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 69.7%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 6.1%.

**Tabel 4.47: Atasan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan**

**Y.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	15.2
4 Setuju	19	57.6	57.6	72.7
5 Sangat Setuju	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan sebesar 57.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 15.2%.

**Tabel 4.48: Atasan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan bawahan**

**Y.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	21.2
4 Setuju	23	69.7	69.7	90.9
5 Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan bawahan sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan bawahan sebesar 69.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.49: Atasan melakukan komunikasi dengan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan**

**Y.13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	4	12.1	12.1	18.2
4 Setuju	20	60.6	60.6	78.8
5 Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan melakukan komunikasi dengan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, dan

yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan melakukan komunikasi dengan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 60.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.50: Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi**

Y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	13	39.4	39.4	45.5
4 Setuju	18	54.5	54.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab setuju pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang atau sebesar 39.4%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.51: Atasan memberikan pujian atas kinerja baik karyawan****Y.15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	12	36.4	36.4	42.4
4 Setuju	19	57.6	57.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab setuju atasan memberikan pujian atas kinerja baik karyawan sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang atau sebesar 36.4%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan memberikan pujian atas kinerja baik karyawan sebesar 57.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.52: Atasan memberikan kesempatan promosi jabatan****Y.16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	16	48.5	48.5	54.5
4 Setuju	15	45.5	45.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab setuju atasan memberikan kesempatan promosi jabatan sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 orang atau sebesar 48.5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban ragu-ragu bahwa atasan memberikan kesempatan promosi jabatan sebesar 48.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.53: Karyawan tidak mengharapkan penghargaan**

**Y.17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	11	33.3	33.3	39.4
4 Tidak Setuju	16	48.5	48.5	87.9
5 Sangat Tidak Setuju	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab setuju karyawan tidak mengharapkan penghargaan sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang atau sebesar 33.3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 48.5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban

tidak setuju bahwa karyawan tidak mengharapkan penghargaan sebesar 48.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.54: Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	24.2
4 Setuju	21	63.6	63.6	87.9
5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri sebesar 63.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

**Tabel 4.55: Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan berkarir**

**Y.19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Tidak Setuju	4	12.1	12.1	12.1
3 Ragu-ragu	8	24.2	24.2	36.4
4 Setuju	19	57.6	57.6	93.9
5 Sangat Setuju	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan berkarir sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan berkarir sebesar 57.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 12.1%.



**Tabel 56: Pemimpin menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan**

**Y.20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 Ragu-ragu	7	21.2	21.2	21.2
4 Setuju	20	60.6	60.6	81.8
5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju pemimpin menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60.6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pemimpin menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sebesar 60.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 18.2%.

### C. Data Responden

## 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4.57:**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Laki-laki	16	48.5	48.5	48.5
2 Perempuan	17	51.5	51.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Gerbang Kertasusila	16	48.5	48.5	48.5
2 Luar Gerbang Kertasusila	13	39.4	39.4	87.9
3 Luar Provinsi Jatim	2	6.1	6.1	93.9
4 Lainnya	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

#### 4. Pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 SMA	2	6.1	6.1	6.1
4 Diploma	6	18.2	18.2	24.2
5 S1	25	75.8	75.8	100.0
Total	33	100.0	100.0	

[illegible]

**Tabel 4.61**  
**Lama Bekerja**

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

[illegible]

diketahui, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun dan lebih dari 8 tahun.

## 6. Status Kepegawaian

**Tabel 4.62**  
**Status Kepegawaian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Kontrak	18	54.5	54.5	54.5
2 Tetap	15	45.5	45.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Hasil tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang berstatus sebagai karyawan kontrak sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5% dan yang bersatus sebagai karyawan tetap sebanyak 15 orang atau sebanyak 45.5%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak.

### D. Analisis Data

## 1. Uji Normalitas

Menurut Imam Gozali yang dikutip oleh Rahardian Fernanda, Uji normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.<sup>210</sup> Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan data

<sup>210</sup> Rahardian Fernanda, 2016, “*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul*”

c. Jika nilai signifikan  $0.05$ , maka data yang digunakan berdistribusi normal.

d. Jika nilai signifikansi  $0.05$ , maka data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

		Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Non Finansial (X2)	Motivasi Kerja (Y)
N		33	33	33
Normal	Mean	104.1818	52.4242	64.2424
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	9.72579	4.91191	6.97330
Most Extreme	Absolute	.103	.192	.210
Differences	Positive	.103	.192	.154
	Negative	-.078	-.123	-.210
Kolmogorov-Smirnov Z		.591	1.105	1.206
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876	.174	.109

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Yogyakarta”, Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Hal. 99.

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Adanya multikolonieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga.<sup>211</sup>

Menurut Wijaya yang dikutip Achmad Sani Supriyanto, cara untuk mengetahui multikolonieritas dalam model regresi yaitu dengan melakukan analisis nilai *Tolerance dan Variance Influence Factor* (VIF), berikut penjelasannya:<sup>212</sup>

- c. Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $tolerance < 0.1$ , maka dalam persamaan regresi terdapat masalah dalam multikolonieritas.
- d. Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0.1$ , maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah dalam multikolonieritas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Finansial	.536	1.866
	Kompensasi Non Finansial	.536	1.866

<sup>211</sup> *Ibid.*,.

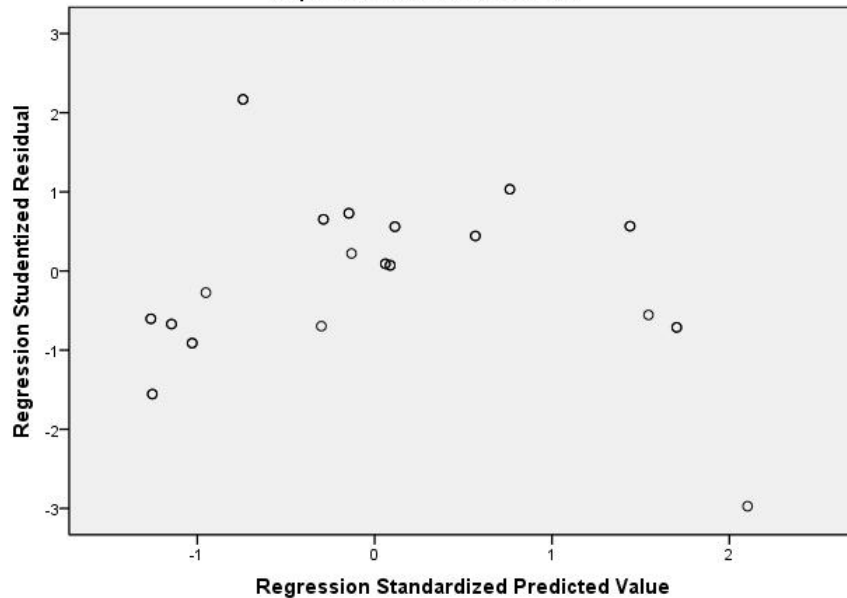
[illegible]





### Scatterplot

Dependent Variable: TOTAL.Y



Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui, bahwa plot men  
secara acak tidak membentuk pola dan tidak mengumpul hanya di atas  
di bawah, akan tetapi menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada s  
*regression studentized residual*. Sehingga, uji heteroskedas

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui, bahwa plot men  
secara acak tidak membentuk pola dan tidak mengumpul hanya di atas  
di bawah, akan tetapi menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada s  
*regression studentized residual*. Sehingga, uji heteroskedas

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Fungsi regresi berkaitan erat dengan korelasi. Uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui nilai hubungan antar variabel yang menjadi pokok dalam penelitian ini. Pengujian ini juga

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	64.2424	6.97330	33
Kompensasi Finansial	104.1818	9.72579	33
Kompensasi Non Finansial	52.4242	4.91191	33

Tabel “*descriptive statistic*” memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata) dan simpangan baku (*standard deviation*) setiap variabel. Nilai rata-rata kompensasi finansial adalah 104.1818, nilai rata-rata kompensasi non finansial adalah 52.4242, dan nilai rata-rata motivasi kerja adalah 64.2424. Simpangan baku kompensasi finansial adalah 9.72579, simpangan baku kompensasi non finansial adalah 4.91191, dan simpangan baku motivasi kerja adalah 6.97330.

[illegible]

**Tabel 4.66**  
**Correlations**

		Motivasi kerja	Kompensasi finansial	Kompensasi non finansial
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	.471	.528
	Kompensasi Finansial	.471	1.000	.681
	Kompensasi Non Finansial	.528	.681	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	.003	.001
	Kompensasi Finansial	.003	.	.000
	Kompensasi Non Finansial	.001	.000	.
N	Motivasi Kerja	33	33	33
	Kompensasi Finansial	33	33	33
	Kompensasi Non Finansial	33	33	33

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel “*corelations*” memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel X1, X2, dan Y. Suatu hubungan dikatakan signifikan apabila  $p\text{ value} < 0.05$  dan kekuatan hubungan antar variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Berikut ini tabel kekuatan nilai korelasi beserta maknanya:<sup>215</sup>

**Tabel 4.67**

<sup>215</sup> Ibid, Hal. 243.

### Makna nilai korelasi Product Moment

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah / sangat tinggi
0,20 – 0,39	Rendah / lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi / kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

Berdasarkan tabel “*corelations*” di atas, nilai korelasi (X1) dengan (Y) adalah 0,471 dengan nilai *p value* (sig.) sebesar 0.003. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena *p value*  $0.003 < 0.05$ ) antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja. Nilai korelasi (X2) dengan (Y) adalah 0.528, dengan nilai *p value* (sig.) sebesar 0.001. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena *p value*  $0.001 < 0.05$ ) antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja. Hubungan positif variabel X1 dan X2 mengindikasikan, bahwa semakin besar kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima karyawan, maka semakin besar motivasi kerja karyawan YDSF Surabaya.

**Tabel 4.68**  
**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi non finansial, kompensasi finansial	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel “*Variables entered/removed*” menunjukkan, bahwa semua variabel dalam penelitian ini diikutkan dalam pengolahan data.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 <sup>a</sup>	.302	.255	6.01835

- a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial  
Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel “*model summary*” memberikan informasi mengenai nilai R. Berdasarkan nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X1 dan X2 dengan Y adalah sebesar 0.549 (sedang). Dengan demikian, variabel X1 dan X2 hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel Y sebesar 30.2%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,302 (sehingga kontribusinya hanya  $0,302 \times 100\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel X1 dan X2 dalam mempengaruhi Y adalah 30,2%, sedangkan sisanya 69.8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Semakin besar nilai R, maka semakin besar hubungan antar variabel.

Pada kolom “*standart error of estimate (SEE)*” adalah sebesar 6.01835 (variabel dependen). Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel dependen yaitu sebesar 6.97330. Nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor motivasi kerja.





Nilai  $p\text{ value} < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan)

Hipotesisnya sebagai berikut:

- a. H0: Tidak ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.
- b. Ha: Ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

Berdasarkan tabel 4.66 tentang “*Correlations*” di atas dapat diketahui, bahwa nilai *p value* untuk konstanta adalah  $0.003 < 0.05$ , maka nilai konstanta dinyatakan signifikan. Nilai *p value* (sig.) variabel kompensasi finansial (X1) adalah  $0.003 < 0.05$ , maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

2. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi dan variabel independen, apakah adanya ke-valid-an yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tabel 4.66 tentang “*correlations*” untuk kolom “*sig.*” (*p value*) pada bagian kompensasi non finansial di atas dengan hipotesis sebagai berikut:

Nilai  $p\ value > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

Nilai  $p\text{ value} < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan)

Hipotesisnya sebagai berikut:



3. Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara simultan.

a. H0: Tidak ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan di YDSF Surabaya.

- b. Ha: Ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan di YDSF Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.70 tentang “Anova” di atas dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai *p value* (sig.) adalah  $0.005 < 0.05$ , maka variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan di YDSF Surabaya.

## F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dijelaskan masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.
  - a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.66 tentang “*Correlations*” di atas dapat diketahui, bahwa nilai *p value* untuk konstanta adalah  $0.003 < 0.05$ , maka nilai konstanta dinyatakan signifikan. Nilai *p value* (sig.) variabel kompensasi finansial (X1) adalah  $0.003 < 0.05$ , maka variabel ini

Hasil signifikansi di atas didukung dengan indikator variabel kompensasi finansial yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Martoyo dalam Sagita Sukma Haryani et al menjelaskan, bahwa kompensasi finansial langsung merupakan bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.<sup>216</sup> Simamora dalam Arlan Adinata membagi kompensasi finansial tidak langsung menjadi tiga, yaitu program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas.<sup>217</sup>

Indikator kompensasi finansial yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan di YDSF Surabaya. Oleh karena itu, indikator kompensasi finansial yang digunakan, yaitu gaji, tunjangan, kompensasi jam luar kerja, dan fasilitas.

b. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.66 tentang “*Correlations*” di atas dapat diketahui, bahwa nilai *p value* untuk konstanta adalah  $0.001 > 0.05$ , maka

<sup>217</sup> Arlan Adinata, 2011, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor”, Skripsi, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, hal. 7.

Hasil signifikansi di atas didukung dengan indikator variabel kompensasi non finansial yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang tersebut bekerja.<sup>218</sup> Menurut Schuler dan Jackson dalam Wilson Bangun, imbalan nonfinansial adalah imbalan karir dan imbalan sosial.<sup>219</sup>

Indikator kompensasi non finansial yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan YDSF Surabaya. Oleh karena itu, indikator kompensasi non finansial yang digunakan, yaitu berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

<sup>219</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 257.

- Berdasarkan tabel 4.70 tentang “Anova” di atas dapat di

Kompensasi memiliki keterikatan dengan motivasi kerja.

---

<sup>221</sup> Fajar Kurniadi, 2012, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah”, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widayatama, Hal. 27.

Hasibuan dalam Febrianita mengatakan, bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan motivasi, menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, dan memperoleh karyawan yang lebih bermutu.<sup>223</sup> Semua organisasi berharap kompensasi yang diberikan mampu memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Oleh karena itu, suatu organisasi perlu mendesain pemberian kompensasi sedemikian rupa, sehingga kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa pemberian kompensasi memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja.

3. Nilai hubungan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

<sup>223</sup> Febrianita, 2018, “*Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo*”, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, hal. 57.





Pembayaran gaji karyawan YDSF Surabaya dilakukan dengan cara ditranfer melalui Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah cabang Jl. Darmawangsa 115-A Surabaya. Pembayaran gaji dilakukan pada tanggal 24 setiap bulannya. Kompensai yang diterima karyawan YDSF Surabaya berasal dari dana yang berhasil dihimpun oleh para amil. Dimana, amil memiliki hak sebesar 2.5% atas dana yang berhasil dihimpun. Hal itu dilakukan untuk memaksimalkan pemanfaatan dana donatur pada program atau kegiatan operasional lembaga secara efektif dan efisien. Program yang unik dan bervariasi menjadikan suatu lembaga memiliki *brand* tersendiri di masyarakat. Lembaga yang memiliki *brand* menjadikan suatu organisasi menjadi organisasi yang bergengsi. Menurut Wilson Bangun, kompensasi yang berkaitan dengan motivasi berkembang ke arah psikologis seperti kantor yang bergengsi, pekerjaan yang menantang, dan bentuk penghargaan yang dapat memberikan kepuasan kerja.<sup>224</sup>

[illegible]



b. Nilai hubungan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja

sby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan. Apabila pekerjaan yang dilakukan karyawan menarik dan karyawan mendapatkan penghargaan dari pekerjaan tersebut seperti kesempatan untuk dipromosikan, maka motivasi kerja karyawan mudah untuk ditingkatkan.

4. Nilai hubungan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara simultan.

[illegible]

Berdasarkan kolom R Square, variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y) sebesar 30.2%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0.302 (sehingga kontribusinya hanya  $0.302 \times 100\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dalam mempengaruhi motivasi kerja (Y) adalah sebesar 30.2%, sedangkan sisanya 69.8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Semakin besar nilai R, maka semakin besar hubungan antar variabel.

5. Prediksi tingkat motivasi kerja karyawan dengan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada masa yang akan datang di YDSF Surabaya.

Pada tabel 4.69 tentang “*Model Summary*” kolom “*standart eror of estimate (SEE)*” adalah sebesar 6.01835 (variabel dependen). Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku (*standard deviation*) variabel dependen yaitu sebesar 6.97330. Nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor motivasi kerja.

Tabel 4.71 tentang “*coefficients*” menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Tabel “*coefficients*” di atas menunjukkan persamaan garis regresi (lihat kolom B):

$$\hat{Y} = 19.981 + 0,149 (0) + 0,549 (0)$$

$$\hat{Y} = 19.981 + 0 + 0$$

$$\hat{Y} = 19.981$$

Artinya, apabila kompensasi finansial = 0 ( $X_1 = 0$ ) dan kompensasi non finansial = 0 ( $X_2 = 0$ ), maka motivasi kerja karyawan sebesar 19.981. pernyataan di atas menerangkan, jika kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) tidak memiliki nilai ( $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ), maka motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 19.981. Apabila kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dinaikkan 5 poin ( $X_1$  dan  $X_2 = 5$ ), maka motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 23.471. Adapun cara untuk mengetahui kenaikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial menjadi 5 poin, maka hasilnya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$\hat{Y} = 19.981 + 0,149 (5) + 0,549 (5)$$

$$\hat{Y} = 19.981 + 0.745 + 2.745$$

$$\hat{Y} = 23.471$$

Hasil penghitungan di atas dapat dijelaskan, bahwa apabila kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dinaikkan menjadi 5

Dari 19 item dalam motivasi kerja dapat diketahui nilai tertinggi terletak pada item pernyataan tentang karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan (Y.8 dengan nilai 151). Nilai terendah terletak pada item pernyataan tentang pemimpin memberikan kesempatan promosi jabatan (Y.16 dengan nilai 110). Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan atasan merupakan salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan sosial. Interaksi tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Gibson et al, dalam pendekatan hubungan manusia manajer memberikan motivasi dengan memberikan kebutuhan sosial kepada karyawan.<sup>226</sup>

6. Nilai pengaruh paling dominan antara kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.66 tentang “*corelations*” di atas, nilai korelasi kompensasi finansial (X1) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0,471 dengan nilai *p value* (sig.) sebesar 0.003. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena *p value* 0.003<0.05) antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja. Nilai korelasi kompensasi non finansial (X2) dengan motivasi kerja (Y) adalah

[illegible]

0,528, dengan nilai *p value* (sig.) sebesar 0.001. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena *p value*  $0.001 < 0.05$ ) antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja. Hubungan positif variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mengindikasikan, bahwa semakin besar kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima karyawan, maka semakin besar motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui, bahwa kompensasi non finansial yang diberikan oleh YDSF memiliki hubungan atau pengaruh paling kuat atau dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *p value* variabel kompensasi finansial sebesar 0.472 dan *p value* variabel kompensasi non finansial sebesar 0.528. jadi, nilai *p value*  $0.471 < 0.528$ .

Kompensasi non finansial lebih dominan daripada kompensasi finansial di YDSF Surabaya, hal tersebut dikarenakan organisasi memberikan toleransi waktu dan disediakan tempat untuk beribadah yang berupa Musholah bagi masyarakat. Dalam menjalankan ibadah lain seperti haji atau umrah, YDSF Surabaya juga memberikan kelonggaran waktu. Setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, karyawan mengikuti kegiatan seperti mengaji dengan metode ummi, membaca surah yasin, kultum ataupun kajian-kajian keislaman. Selain itu, setiap satu bulan sekali pada hari jumat karyawan YDSF Surabaya melaksanakan senam pagi sebagai salah satu







- Berdasarkan tabel 4.70 tentang “Anova” di atas dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai *p value* (sig.) adalah  $0.005 < 0.05$ , maka variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

- Berdasarkan tabel 4.66 tentang “*corelations*” di atas memberikan informasi mengenai hubungan kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Y). Nilai korelasi kompensasi finansial dengan motivasi kerja adalah 0,471. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja.

- Berdasarkan tabel 4.66 tentang “*corelations*” di atas memberikan informasi mengenai hubungan kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Y). Nilai korelasi kompensasi non finansial dengan

- Tabel 4.69 tentang “*model summary*”, nilai hubungan dapat dilihat pada kolom R. Berdasarkan nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dengan motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0.549 (sedang). Sehingga hasil tersebut dapat dikatakan, bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan YDSF Surabaya kepada karyawan memiliki hubungan yang sedang dengan motivasi kerja karyawan.

- Pada tabel 4.69 tentang “*Model Summary*” kolom “*standart eror of estimate (SEE)*” adalah sebesar 6.01835 (variabel dependen). Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku (*standard deviation*) variabel dependen yaitu sebesar 6.97330. Nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor motivasi kerja.

6. Diantara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya

Berdasarkan tabel 4.66 tentang “*correlations*” di atas, nilai korelasi kompensasi finansial (X1) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0.471. Nilai korelasi kompensasi non finansial (X2) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0.528. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa kompensasi non finansial yang diberikan oleh YDSF memiliki hubungan atau pengaruh paling kuat atau dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, maka terdapat beberapa saran dari peneliti, sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah atau menemukan variabel baru yang dapat memprediksi adanya pengaruh motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi baru adanya variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, selain variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya lebih memperhatikan jumlah responden dan metode yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian. Apabila memungkinkan, sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan semua karyawan untuk dijadikan sebagai responden atau menggunakan jumlah

- ### C. Keterbatasan Penelitian

1. Waktu penelitian menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas penelitian. Waktu penelitian yang singkat dan terbatas membuat penelitian menjadi kurang maksimal.
2. Keterbatasan dalam proses pengelolaan dengan program SPSS yang apabila dipelajari secara otodidak, maka hasil yang diperoleh tidak maksimal dan sulit untuk dipahami.
3. Tidak semua karyawan datang ke kantor setiap hari seperti karyawan lapangan menjadi tantangan tersendiri bagi peneliti dalam mengumpulkan

Adinata, Arlan. 2011. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor”*. Skripsi. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dewi, Ranita. 2017. *“Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Reward Dan Punishment karyawan (studi pada PT. Plato Isoiki Bandar Lampung)”*. Skripsi. Program

- Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ensiklopedia Hadist, diakses dari <http://hadits.in/Ibnumajah/2434> pada tanggal 11 Februari 2019.
- Fahmi, Abu, et al. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fauziah, S., Bambang S.S., dan Hamidah N.U. 2016. "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 37. No. 1.
- Febrianita. 2018. "Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo". Skripsi. Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Febriyanto, Andri, dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*. Kebumen: Media Tera.
- Fernanda, Rahardian. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta". Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gibson, J.L., John M.I., dan James H.D. *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Cet. Ke 21. Yogyakarta: BPFE.
- Haryani, S.S. Djamhur H. dan Heru S. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25. No. 1
- Hidaya, Zainul. 2015. "Memanager Performance Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi". *Jurnal WIGA*. Vol. 5. No. 1. ISSN NO 2088-0944.
- Hidayah, Nurul. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)". Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kementerian Agama RI. 2011. *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Juz 1 - 3 Jilid 1*. Jakarta: Widya Cahaya.
- Kementerian Agama RI. 2011, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Juz 25-27 Jilid 9*. Jakarta: Widya Cahaya.
- Kurniadi, Fajar. 2012. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah". Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widayatama.
- Lazuardi, Dzaqi. 2016. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto". Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.



- Martono, Nanang. 2010. *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Cet. Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Millah, Izzatul Millah. 2016. “Implementasi Program Creative Student Day (CSD) Dalam Meningkatkan Kreativitas Siswa Ma Nasy’atul Muta’allimin 1 Putri Gapura Timur Gapura Sumenep”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kesembilan. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mulyono, Herri. 2009. *Interpolasi Dalam Perhitungan Statistik*. Diakses Pada Tanggal 8 Maret 2019 Dari [Http://Myenglish01.Wordpress.Com/2009/10/27/Interpersonal-Dalam-Perhitungan-Statistik/](http://Myenglish01.Wordpress.Com/2009/10/27/Interpersonal-Dalam-Perhitungan-Statistik/).
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar Spss*. Jakarta: Buku Kita.
- Putrayasa, R. Heru S. dan Erik P. 2014. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 17. No. 1.
- Riyadi, Slamet. 2011. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 13. No. 1.
- Sarira, Natalia Buntu. 2015 “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda”. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No. 4.
- Sigit. 2017. *Kemenang Keluarkan Izin 16 Laz Skala Nasional*, Diakses Pada Tanggal 1 Maret 2019 Dari [Https://Bimasislam.Kemenag.Go.Id/Post/Berita/Kemenang-Keluarkan-Izin-16-Laz-Skala-Nasional](https://Bimasislam.Kemenag.Go.Id/Post/Berita/Kemenang-Keluarkan-Izin-16-Laz-Skala-Nasional).
- Siregar, Sofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Sps., Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Subekhi, Akhmad, dan Mohammad Jauhari. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Cet. Ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Supiyanto, Yudi. 2015. “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja”. *Jurnal Economia*. Vol. 11. No. 2.
- Supriyanto, Achmad Sani. 2013, *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. Malang: Uin Maliki Press.
- Tanjung, Andri. 2005. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Argonesia Divisi Industry Makanan Dan Minuman Bandung”. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Taufiq, R. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Konsep Dasar, Analisis, Dan Metode Pengembangan, Edisi Pertama*. Cet. Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tim Penyusun. 2015. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Prodi Manajemen Dakwah*. Jurusan Manajemen Dakwah. Surabaya.



- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Wulansari, Puspita, Andre H.D, Dan Arif P.P, 2014, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten”, *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14, No. 2, Hal. 170.
- Yayasan Dana Sosial Al-Falah. 2019. *Al-Falah Inspirasi Keluarga Peduli Komunikasi Anak – Orang tua*. Surabaya: YDSF.
- Yayasan Dana Sosial Al-Falah. Diakses dari <https://ydsf.org> pada tanggal 8 Maret 2019.
- Zainal, Veithzal Rivai. et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Edisi Ketiga*. Cet. Ketuju. Jakarta: Rajawali Pres.

